علم النفس المهني

بين النظرية والتطبيق

تأليـــف

الدكتور بديع محمود مبارك القاسم

الطبعة الأولى

٢٠٠١م



مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع

بسم الله الرحمن الرحيم

(فأما الزبد فيذهب جفاء ، وأما ما ينفع الناس فيمكث في الأرض)

" صدق الله العظيم "

علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٣٢٣١ / ١٢ / ٢٠٠٠)

٧٩٦
قاس القاسم ، بديع محمود مبارك
علــم النفس المهني بين النظريـــة والتطبيق/
بديع محمود مبارك القاسم - عمان : مؤسسة
الوراق للنشر ، ٢٠٠٠
٢٥٠ ص
ر . أ (٣٢٣١/١٢/٢٠٠٠)
الواصفات // علــم النفس المهني /

* تم اعداد بيانات الفهرسة والتصنيف الأولية من دائرة المكتبة الوطنية

مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
عمان - شارع الجامعة الأردنية - عمارة العساف - مقابل كلية الزراعة -
عمان - شارع السلط - مجمع الفحيص التجاري - وسط البلد
ص.ب ١٥٢٧ عمان ١١٩٥٣ الأردن
تلفاكس ٥٣٣٧٧٩٨ ٠٠٩٦٢٦

الإهـــداء

الى زوجتي فاطمة

وإلى أبنائي :

أفنان ،

آلاء ،

أنمار .

أهدي كتابي المتواضع هذا .

بديـــع

المحتويات

الموضوع **الصفحة**

مقدمة الكتاب

الفصل الأول : تمهيد في علم النفس المهني

علم النفس وأهميته

علم النفس المهني كأحد فروع علم النفس

نشأة علم النفس المهني وتطوره التاريخي

العوامل التى أسهمت في تقدم علم النفس المهني

تعريف علم النفس المهني

أهداف علم النفس المهني

الفصل الثاني :الأسس والاتجاهات الحديثة في علم النفس المهني

الأسس النفسية والاجتماعية في علم النفس المهني

التوافق المهني

الروح المعنوية في العمل

السلامة المهنية والأمن الصناعي

الميول المهنية

التصنيف المهني

الفصل الثالث : التعليم والعمل والانتاجية

إطار مرجعي عام

أبرز الاتجاهات والأدبيات في مجال التربية الانتاجية

البلدان العربية والنامية

الدول المتقدمة

الموضوع	**الصفحة**
أهم التجارب والممارسات لتوثيق العلاقة بين التربية	
والعمل والإنتاج	
على الصعيد العربي	
على الصعيد العالمي	
الفصل الرابع : التربية والثقافة التكنولوجية	
منطلقات أساسية في التربية التكنولوجية	
مجالات التربية والثقافة التكنولوجية وتطبيقاتها	
الحاسوب التعليمي	
التعليم المبرمج	
الآلات التعليمية	
التدريس الدقيق	
المناهج الدراسية والتكنولوجيا	
الثقافة التكنولوجية العامة وتنمية الوعي العلمي والمهني	
معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية للتربية	
التكنولوجية والانتاجية	
الفصل الخامس : أدوات البحث وجمع المعلومات في علم النفس المهني	
المقابلة	
الاستفتاء	
الاختبارات	
دراسة الحالة	
الملاحظة	
السجل المجمع	

الموضوع **الصفحة**

موازين التقدير

الاسلوب السوسيومتري

الفصل السادس : التوجيه المهني

مفهوم التوجيه وأبعاده

حاجة الفرد والمجتمع الى التوجيه

مجالات التوجيه وخدماته

التوجيه والهندسة البشرية

أساليب التوجيه وطرقه

التوجيه والتأهيل المهني للمعوقين والفئات الخاصة

الفصل السابع : الاختيار المهني

مفهوم الاختيار المهني وأهميته

المعلومات اللازمة للإختيار المهني

نظريات الإختيار المهني

نظريات الشخصية

نظريات مفهوم الذات

نظريات السمات والاتجاهات

الفصل الثامن : الإعداد والتدريب المهني

نبذة عن تكامل عمليات الاعداد والتدريب المهني

الأسس العامة للأعداد والتدريب المهني

أنواع برامج الإعداد والتدريب المهني

خصائص البرنامج السليم للأعداد والتدريب المهني

الموضوع	**الصفحة**
أساليب الإعداد والتدريب المهني	
مراحل تخطيط برامج الإعداد والتدريب المهني	
مصطلحات علم النفس المهني باللغة الانكليزية	
مراجع الكتاب	
المراجع العربية	
المراجع الأجنبية	

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمة

يحتل علم النفس في الوقت الحاضر مكانة بارزة بين العلوم المختلفة ويحظى باهتمام معظم فئات المجتمع حتى أصبح يطلق عليه اليوم " علم المهمات الصعبة " وقد امتد ليشمل ميادين الحياة كافة بحكم مجالاته المتعددة التي تدرس أنماط سلوك الإنسان في البيت والمدرسة والشارع والمصنع والمتجر ، واستناده الى القوانين والمبادئ الأساسية التي تحكم السلوك الانساني وتنظيمه ،واستعانته بالمنهج العلمي التجريبي وأدوات القياس المتقنة . كل ذلك في إطار فهم الظاهرة النفسية والتنبؤ بها والسيطرة عليها والتوجيه فيها .

لذلك تعددت فروع علم النفس وتشعبت ميادينه واختصاصاته تبعاً لتعدد الموضوعات والمشكلات القائمة في المجتمع وتطوره الحضاري . إذ تنقسم فروع علم النفس الى فروع نظرية تحدد الأسس التي تفسر السلوك ، وفروع تطبيقية تهدف الى تحقيق أغراض عملية تطبيقية عن طريق إخضاع النظريات والحقائق والأسس التي توصلت اليها الفروع النظرية واستثمارها في حل مشكلات الأفراد والمجتمع .

ويأتي علم النفس المهني في مقدمة الفروع التطبيقية في علم النفس ، وترجع جذوره للحضارات القديمة التي اهتمت بتوجيه الأفراد مهنياً ، وزاد الاهتمام بموضوعاته المتعددة في الوقت الحاضر ، وهو يكتسب أهمية كبيرة في البلدان المتقدمة والنامية على السواء ، وتزداد أهميته في البلدان النامية وذلك نظراً لمحدودية مواردها البشرية وتطلع هذه البلدان الى تجاوز حلقات التخلف التي تعاني منها ورغبتها في التغلب على المشكلات التى تواجهها في شتى المجالات .

وقد تناول هذا الكتاب أهم الجوانب الحديثة في علم النفس المهني بما ينسجم

ومسايرة التطور العلمي في هذا المجال وفي المجالات الأخرى ذات العلاقة ، وذلك من خلال استخدام مفاهيم نظرية وابراز تطبيقاتها العملية بما يوضح الربط بين علم النفس المهني وميادين الحياة ويساعد على تحديد الضمانات الوظيفية وفرص التقدم والرقي في العمل بما يتفق وقدرات العاملين وتحقيق علاقات عمل ودية ومثمرة ، إضافة الى التوصل لفهم عميق لدوافع العاملين وحاجاتهم وأنماط السلوك السوي وغير السوي التي تصدر عنهم ، وذلك في إطار تيسير سبل إشباع هذه الدوافع والحاجات والتغلب على المشكلات التي تواجههم .

وعليه جاء هذا الكتاب مبوبا في ثمانية فصول ، الفصل الأول يتناول باختصار علم النفس المهني كأحد فروع علم النفس من حيث أهميته ونشأته وتطوره التأريخي والعوامل التي أسهمت في تقدمه ثم تعريفه وأهدافه .

بينما يتعرض الفصل الثاني للأسس والاتجاهات الحديثة في علم النفس المهني وفي مقدمتها الأسس النفسية والاجتماعية ، والتوافق المهني ، والروح المعنوية في العمل ، والسلامة المهنية والأمن الصناعي ، والميول المهنية ، والتصنيف المهني .

ويتناول الفصل الثالث موضوع التعلم والعمل والانتاجية مستعرضا أبرز الاتجاهات والأدبيات في مجال التربية الانتاجية في البلدان العربية والنامية أولا ثم الدول المتقدمة ثانيا ، إضافة الى استعراض أهم التجارب والممارسات لتوثيق العلاقة بين التربية والعمل والانتاج على الصعيدين العربي والعالمي .

وخصص الفصل الرابع لتحليل التربية والثقافة التكنولوجية ، وأبرز مجالاتها وتطبيقاتها التي تتمثل فى الحاسوب التعليمي ، والتعليم المبرمج ، والآلات التعليمية ، والتدريس الدقيق ، والمناهج التكنولوجية ، والثقافة التكنولوجية العامة . كما استخلص الفصل معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية للتربية التكنولوجية والانتاجية .

واستعرض الفصل الخامس أدوات البحث وجمع المعلومات في علم النفس المهني ، وبيان أهمية كل أداة ومجالات استخدامها . وتلك الأدوات هى : المقابلة ،

الاستفتاء ، الاختبارات ، دراسة الحالة ، الملاحظة ، السجل المجمع ، موازين التقدير ، والاسلوب السوسيومتري .

وخصص الفصل السادس لتناول موضوع التوجيه المهني الذي يستعرض فقرات تتعلق بمفهوم التوجيه وابعاده ، وحاجة الفرد والمجتمع الى التوجيه ، ومجالات التوجيه وخدماته ، والهندسة البشرية ، وأساليب التوجيه وطرقه ، والتأهيل المهنى للمعوقين .

أما الفصل السابع فيتناول موضوع الاختيار المهني ، ويركز على توضيح مفهوم الاختيار المهني وأهميته ، والمعلومات اللازمة له ، ونظرياته المتعددة التي تتصل بنظريات الشخصية ونظريات مفهوم الذات ونظريات السمات والاتجاهات .

وخصص الفصل الأخير (الثامن) من هذا الكتاب لتناول موضوع الاعداد والتدريب المهنى والتكامل القائم بينهما ، فتناول أولا الأسس العامة للإعداد والتدريب المهنى ، ثم تطرق لأنواع برامج الإعداد والتدريب المهني، وخصائص البرنامج السليم للإعداد والتدريب المهني ، وأساليب الأعداد والتدريب المهني ، ومراحل تخطيط برنامج الإعداد والتدريب المهنى .

كما عزز الكتاب بقائمة موجزة لأهم المصطلحات الواردة فى الكتاب والتي تخص علم النفس المهني باللغة الانكليزية .

إن هذا الكتاب يهم ثلاث فئات من القراء بصفة أساسية : أولها طلبة الدراسات الجامعية والمتقدمة والمعاهد المتخصصة بعلم النفس المهني وفروع علم النفس المقاربة له مثل علم النفس الصناعي والتنظيمي ، وعلم النفس الاداري ، والتوجيه والارشاد المهني . أما الفئة الثانية فتشمل العاملين في مجالات العمل والتوجيه المهني والقوى العاملة . وإن الفئة الثالثة التي ننشد الوصول إليها بمحتوى هذا الكتاب تتكون من الباحثين في مجالات علم النفس والادارة والتخطيط والتوجيه والإعداد والتدريب ، وأملنا ان يجد كل فرد من هؤلاء الفائدة المرجوة من هذا الكتاب وان يكون عونا لهم .

وقد حاول المؤلف ان يجعل هذا الكتاب شاملا مبسط الأسلوب ومتضمنـــــا أبعاد الموضوع كافة ، وأملنا أن نكون قد وفقنا بمساهمة متواضعة لاغناء القـــارئ العربي وسد بعض النقص الذي تعاني منه المكتبة العربية في هذا المجال الحيوي .

والله نسأل ان يسدد خطانا وان نحقق بهذا العمل ما قصدنا به من خدمة في ميدان علم النفس ، ومن الله دائما نستمد العون والتوفيق .

المؤلف

الفصل الأول

تمهيد في علم النفس المهني

- علم النفس وأهميته
- علم النفس المهني كأحد فروع علم النفس
- نشأة علم النفس المهني وتطوره
- التاريخي
- العوامل التي أسهمت في تقدم علم
- النفس المهني
- تعريف علم النفس المهني
- أهداف علم النفس المهني

الفصل الأول

تمهيد في علم النفس المهني

علم النفس وأهميته

علم النفس (psychology) هو علم قديم حديث بدأت مسيرته منذ وجـود الإنسان. وهو يتناول أوجه سلوك الكائن الحى. وإن لهذا العلم جـذوره التاريخيـة باعتبار أن الانسان ومنذ القدم اهتم بدراسة عدة ظواهر لها علاقة وطيدة بعلم النفس وبشخصية الفرد مثل الروح والنفس والعقل والشعور وأخيرا السلوك . وعلى الرغم من ان مصطلح علم النفس قد اشتق أصلا من الكلمة اليونانية (psychology) التي تعني النفس أو الروح ، إلا أن علماء النفس يفضلون استخدام التعاريف التي تشـير الى السلوك لكون السلوك الانساني والحيواني قابل للملاحظة ، كما أنه موضوعـي وذاتي . فالسلوك هو أي شيء يفعله الانسان أو الحيوان أو ما يستطيع الآخـرون ملاحظته وقياسه .[1]

وقد استقر علم النفس في الوقت الحاضر على دراسة سلوك الكائن الحـي سواء كان انسانا أم حيوانا ، صغيرا أو كبيرا ، وسواء كـان السـلوك فطريـا أو مكتسبا ، فرديا أو اجتماعيا ، سليما أو مرضيا ، سويا أو شاذا ، ظاهريا أو باطنيا ، شعوريا أو لا شعوريا .

ويركز علم النفس على دراسة سلوك الانسان . ويشير السلوك الـى كـل نشاط يمكن ملاحظته ، وهو يشمل أنواعا عديدة من السلوك وفي حالات ومواقـف متنوعة في البيت والمدرسة والمصنع والمتجر والشارع . وأن السلوك الانسـاني إنما يستهدف دائما اشباع دافع أو دوافع معينة ، وأن الدافعية الواحدة قد تؤدي الـى أنماط مختلفة من السلوك ، كما أن السلوك الواحد قد يصدر عن دوافع مختلفة .

---

[1] د. عباس محمود عوص ، علم النفس العام ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ ، ص ١٥ .

ويعتمد السلوك على عوامل عديدة من أهمها درجة نضج الفرد واتجاهاته وخبراته السابقة وحالته الفسيولوجية . وأن السلوك الانساني يمثل مزيجا من رد فعل المثير والخبرة الذاتية وتتصل فيه عوامل متعددة جسمية وعقلية ونفسية واجتماعية ، وذلك نتيجة التفاعل بين الانسان والبيئة، أي كل ما يصدرعن الفرد من استجابات للمنبهات والتغيرات التي تؤثر عليه من الخارج (البيئة) ومن الداخل (التغيرات العضوية) .

ولعل من أكثر الجوانب التي تبرز أهمية علم النفس فى الوقت الحاضر ما يأتي :

١- ان علم النفس هو العلم الذي ينظر للأنسان نظرة علمية بقصد الوصول الى القوانين والمبادئ الأساسية التي تحكم سلوكه وتنظمه . ويشمل مفهوم السلوك كل أوجه النشاط التي يقوم بها الانسان والتي يمكن ملاحظتها بالعين المجردة أو بالأدوات والأجهزة العلمية سواء كان ذلك السلوك ظاهريا مثل المشي والأكل والبكاء أو باطنيا كالتفكير والادراك والتصور . كا يعنى علم النفس بتحديد سبل توظيف المعرفة السيكولوجية لتنمية شخصية الانسان وتفادي المشكلات والاضطرابات النفسية والعصبية والاجتماعية التى يواجهها وكيفية التغلب عليها .

٢- أصبح علم النفس علم يقوم على كيان راسخ من النظريات والحقائق الأكيدة ، وهو يتكامل مع العلوم الأخرى ليصبح علما موضوعيا يقوم على التجريب ويستخدم أدوات القياس المقننة ويستعين بالأجهزة والأدوات التي تضمن دقة الملاحظة والتجريب .

٣- يهدف علم النفس كما هو الحال بالنسبة للعلوم الأخرى الى فهم الظاهرة والتنبؤ بها وضبطها وتوجيهها فى ضوء المنهج العلمى ، وهو يهدف الى تحقيق ما يأتي :

أ - فهم السلوك وتفسيره .

ب- التنبؤ بالسلوك على أساس الموقف الحاضر .

ج - ضبط السلوك والتحكم به بقصد توجيهه .

٤- إن أعظم تغيير طرأ على علم النفس في العقود الأخيرة هو تأكيده البالغ على المنهج التحريبي لدراسة الظواهر الموضوعية التي يمكن اخضاعها للقياس وتحليل

سلوك الكائن الحي الذي يشكل ظاهرة معقدة او وحدة مركبة والذي يتخذ أنماطا متعددة مثل السلوك الفطري والسلوك المكتسب والسلوك المضطرب والسلوك العادي .

٥- يتفاعل علم النفس الحديث مع مطالب الحياة المعاصرة ، فهو يدرس الجانب التكنولوجي الذي يتقدم يوما بعد يوم ومدى تفاعل الانسان معه وتكيفه لمسايرة التقدم العلمي والصناعي ومواكبة متغيرات العصر ، ومن ثم أصبح علم النفس " علم المهمات الصعبة " و " الزمن الصعب " بل هو علم " عالم الاغتراب النفسي والضغوط النفسية والاجتماعية Stress والآلام المعيشية " .[٢]

علم النفس المهني كأحد فروع علم النفس

يتميز علم النفس الحديث بتشعب فروعه وتعدد ميادينه واختصاصاته ، وذلك تبعا لتعدد الموضوعات والمشكلات القائمة في المجتمع . وبالنظر لتعدد المواقف التي يمكن ان يدرس من خلالها علم النفس الكائنات الحية ، فإن هذا العلم قد فرض على المختصين ان يقسموا موضوع علم النفس الى مجالات او ميادين يختص كل منها بقطاع محدد من السلوك .

وتنقسم فروع علم النفس الى نوعين الأول نظري Theoretical والثاني نطبيقي Applied ، حيث يحدد الأول الأسس النظرية التى تفسر السلوك بينما يستخدم النوع الثاني ما انتهت اليه الفروع للنظرية سواء في الموضوع أو المنهج بقصد حل مشاكل واقعية تخص الفرد والمجتمع .

١- الفروع النظرية (البحتة) :

وهي الفروع التي تستهدف زيادة المعرفة السيكولوجية عن طريق الكشف عن الحقائق الأساسية والأسس النظرية للسلوك بجوانبه المتعددة .

وتختص هذه الفروع باكتشاف القوانين والأسس التي تحكم سلوك الكائن الحي والتوصل الى المباديء التي يمكن من خلالها تفسير السلوك ومن أبرز

---

[٢] د عزت عبد العظيم الطويل . معالم علم النفس المعاصر . الاسكندرية دار المعرفة الجامعية، ط٢، ١٩٩٦، ص . هـ

الفروع النظرية علم النفس العام الذي يدرس السلوك العام للفرد ودوافع السلوك لديه وانفعالاته والإدراك والذكاء والفروق الفردية وغير ذلك .

وتشمل الفروع النظرية إضافة لعلم النفس العام علم نفس الحيوان وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الفارق وعلم النفس التكويني وعلم نفس الشخصية ، وعلم نفس الشواذ وعلم النفس الفسيولوجى وغيرها .

٢- الفروع التطبيقية (العملية)

وهى الفروع التي تهدف الى تحقيق أغراض عملية تطبيقية عن طريق اخضاع النظريات والأسس والحقائق التي توصلت اليها الفروع النظرية واستثمارها في حل المشاكل التي تواجه الأفراد والمجتمع ، وذلك في إطار ترشيد عالم التجربة والتطبيق في مجالات الحياة .

وتطبق هذه الفروع القوانين والمبادئ التي يتوصل إليها علماء النفس والمختصين بالدراسات الانسانية لتحسين نوعية الحياة وترجمتها الى مواقف عملية كما هو الحال بالنسبة للعلاج النفسي والكشف عن الجريمة وتعديل السلوك وزيادة الانتاجية .

ومن أهم فروع علم النفس التطبيقي علم النفس المهني وعلم النفس التربوي وعلم النفس الصناعي وعلم النفس التجاري وعلم النفس الاداري وعلم النفس الطبي وعلم النفس الجنائي وعلم النفس الكلينيكي (العيادي) وعلم النفس التجريبي وعلم النفس العسكري وعلم النفس الارشادي وغيرها .

ولا بد من التأكيد بأن فروع علم النفس النظري والتطبيقي على اختلاف ما تتناوله من موضوعات ، فإنها متكاملة ومتداخلة فيما بينها ، ويبلغ عددها أكثر من (٥٠) فرعا تخصصيا يقع معظمها ضمن الفروع التطبيقية .[٣]

وقد افاد علم النفس المهني بوصفه احد فروع علم النفس من الفروع النظرية والتطبيقية لعلم النفس ، كما يرتبط علم النفس المهني بعلاقات وثيقة مع

---

[٣] د. عمار الطيب كشرود . علم النفس الصاعي والتطيمي الحديث . الجرء الأول . بعاري . منشورات حامعة قاريوس ١٩٩٥ ص ٣٨

العلوم والتخصصات الأخرى مثل علم الاجتماع والاحصاء وادارة الأعمال والطب الصناعي والهندسة البيئية وغيرها .

نشأة علم النفس المهني وتطوره التاريخي

يعد علم النفس المهني احد الفروع التطبيقية لعلم النفس ، وهو يعني بتطبيق مبادئ علم النفس ونتائجه ونظرياته على الموضوعات والمجالات المختلفة التي يدرسها مثل مطالب المهن وخصائص الأفراد والمعلومات المهنية والعمليات التي تتعلق بالاختيار المهني والتوجيه المهني والتدريب المهني والنمو المهني والتكيف المهني وغير ذلك . ولو تأملنا في هذه الموضوعات والمجالات لوجدنا ان الاهتمام بها وبغيرها من الموضوعات ذات الصلة بعلم النفس المهني قد اقترن مع بداية وجود الانسان والعائلة والمجتمع .

ويؤكد علماء الاجتماع والانثروبولوجيا انه كان للحرف والمهن تقاليدها في المجتمعات البدائية ، حيث اعتاد الأب ان يعلم مهنته وصنعته لأبنائه عن طريق التقليد والممارسة والرغبة المتوارثة . وكان الفرد يقضي حياته كلها بمهنة واحدة. وبهذا يمكن القول بأن الآباء كانوا يمارسون التوجيه المهني كنشاط غير نظامي وغير رسمي ويختارون لأبنائهم نفس المهن التي يمارسونها ويدربونهم عليها . وكان التوجيه المهني موجودا دون أن يأخذ هذا الاسم ودون ان يشمله برنامج منظم.

فالإنسان القديم إذن كان يمارس التوجيه المهنى من خلال التربية غير المقصودة التي تقوم بها الأسرة وخاصة في أساليب التنشئة الاجتماعية وتعليم الأطفال المهن والحرف التي كان الآباء يمارسونها . ويرجع ذلك لبساطة الحياة آنذاك وعدم تعقدها ، ولقلة تنوع الأعمال والوظائف والمهن والحرف . وأنه كلما ارتفعت المجتمعات في سلم التطور وتنوعت الاختصاصات والحرف فيها كلما زادت حاجتها للتخصص وللتوجيه المهني وعلم النفس المهني .

وهكذا ترجع بدايات الاهتمام بموضوعات علم النفس المهني والتوجيه المهني للحضارات القديمة . فمثلا بالنسبة للحضارة المصرية القديمة كان المجتمع

المصري القديم يهتم بتوجيه أفراده مهنيا بوقت مبكر ، وذلك منذ ٢٥٠٠ سنة قبل الميلاد .

وفى عصر الحضارة اليونانية أكد الفيلسوف أفلاطون أهمية المهن والعمل في المجتمع ، وشدد أن تكون هذه المهن متناسبة مع قدرات الأفراد واستعداداتهم ، وقام بتقسيم المجتمع الى ثلاث طبقات اجتماعية ، وذلك في كتابه المشهور (الجمهورية) ، وهذه الطبقات هي :

١- طبقة الحكام (الفلاسفة) الذي يحكمون المجتمع وأفراده من الجنود والعمال والفلاحين ، لأن الفلاسفة يتميزون بنفس عاقلة ويمكنهم بالحكمة والدراية وتنمية الفكر أن يتوصلوا للمعرفة الحقيقية وان يحكموا المجتمع بعدالة ويوجهونه .

٢- طبقة الجند (الحرس) ويقوم الجنود والمحاربون بوظيفة الحرب والدفاع عن الوطن وحماية المجتمع من الأعداء .

٣- طبقة العمال وهم الصناع الذين يقومون بالأعمال اليدوية والحرف العادية وليس بمقدورهم الوصول الى حكمة الفلاسفة وشجاعة المحاربين وهم يخدمون طبقتى الحكام والجند .

أما في عصر الرومان فقد كان الآباء يقومون بمساعدة أبنائهم في تشخيص قدراتهم وامكاناتهم المهنية من خلال أساليب عديدة برزت في تمثيل الأدوار المهنية والاستكشاف الحرفي المهنى .(٤)

وعني العرب والمسلمون بالمهن والاعمال المختلفة . وترجع البداية الأولى لجذور علم النفس المهني فى الفكر العربي الى المفكر ابن خلدون الذي عاش في أواخر القرن الرابع عشر الميلادي ووضع أسس علم العمران البشري ، حيث تضمنت المقدمة (مقدمة ابن خلدون) أنواع المهن وخصائصها البارزة .

ويؤكد ابن خلدون قيمة العمل وابرز شأن المصانع ووضعها في قمة الأعمال الشريفة وهى عنده مركبة وعلمية تصرف فيها الأفكار والأنظار ولهذا لا

---

(٤) Meyer, E. Adclphe; Educational History of the Western World, New York. Mc Grow Hill Book, 1965, PP.35-37

توجد غالبا إلا عند أهل الحضر ويرى أن تقدم الأمم يقاس بتقدم الصناعات فيـــها ، كذلك اكد ابن خلدون ان المعاش امارة وتجارة وفلاحة وصناعة ، وشرح في ابواب مفصلة كلا من هذه الأعمال ، ورأى ان الفلاحة بسيطة وفطرية ولا تحتـــاج الـــى نظر وعلم ، وأكد ان من خصائص الناس الذي يحترفون التجارة الجرأة والإقـــدام والكياسة والتحذيق وذلك سعيا لترويج تجارتهم واجتذاب الزبائن للشراء .

وأكد ابن خلدون كذلك بأن الصناعة تحتاج الى معارف نظريـــة وتدريـــب عملي ، ويعتمد الجانب العملي على التدريب والممارسة حتى يتم الاتقان ، وهـــذا معمول به في برامج التدريب الحديثة ، ويقول ابن خلدون بهذا الصدد " اعلـــم أن الصناعة هي ملكة في أمر عملي فكري ، وبكونه عمليا فهو جسماني محسوس نقلها بالمباشرة يكون أكثر فائدة ، والملكة صفة راسخة تحصل نتيجة استعمال ذلك الفعل وتكرره مرة بعد أخرى حتى ترسخ صورته " .

وصنف ابن خلدون المهن في عدة فئات وداخل كل فئة أنواع مثل :

١- صناعة الفلاحة : وتضم الحرث والزرع وعلاج النبات .

٢- صناعة البناء : وتضم البناء والمحارة والأسقف والنقاشة .

٣- صناعة الحياكة : وتضم الغزل والنسيج وخياطة الأزياء .

٤- صناعة النجارة : وتضم نجارة الأبواب ونجارة الأثاث والخراطة .

٥- صناعة الطب : وتضم أساليب مداواة المرضى بصنوفهم المختلفة .

٦- صناعة التوليد : وتضم الولادة والعناية بالطفل .[٥]

وهكذا ربط ابن خلدون بين التقدم في مجال التعليم وبين التقدم الاجتمـــاعي والحضاري والثقافي ، وركز على تلاحم الناحية النظرية والناحية العملية ، أي بين العلم والتطبيق .[٦]

---

[٥] عبد الرحمن بن خلدون ، مقدمة ابن خلدون ، تحقيق علي عبد الواحد وافي ، الجزء الثالث ، القاهرة ، لجنة البيان العربي ، ١٩٥٧ ، ص ص ٩٣٢-٩٧١ .

[٦] د. عبد الله الأمين النعمي ، المناهج وطرق التعليم عند القابسي وابن خلدون ، طرابلس ، ١٩٨٠ ، ص ١٩٦

وأكد ابن سينا أهمية مساعدة الفرد في اختيار المهنة المناسبة وضرورة وضع كل فرد في المكان المناسب له ولمجتمعه ومساعدته في تحقيق التوازن مع الحياة ، وقد أعطى للميول وظيفة أساسية في عملية التعلم ويجب الاعتماد عليها وعلى قدرات الشخص فى عمليات التوجيه والتربية بصورة عامة فقال " ينبغي ان يعلم مدير الصبي ان ليس كل صناعة يرومها الصبي ممكنة ومواتية ، ولكن ما شاكل طبعه وناسبه، لذلك ينبغى لمدير الصبي إذا رام اختيار الصناعة أن يزن أولا طبع الصبى ويسبر قريحته ويختبر ذكائه فيختار له الصناعات بحسب ذلك " [٧].

كذلك اسهم الفيلسوف العربي ابو الحسن الماوردي الذي اشتهرفى العصر العباسي في التراث التربوي وأكد على نحليل المهن وتوصيفها وتحليل الفرد .

أما ابن القيم فقد أكد ان مهمة المربي هي مساعدة الفرد على اكتشاف واستخدام امكاناته وقدراته وتعليمه ما يمكنه ان يعيش به في أسعد حال ممكن بالنسبة له وللمجتمع الذي يعيش فيه عن طريق فهم وتحليل استعداداته وميوله .

ويقول ابن القيم فى مراعاة الاستعدادات والميول في عملية التوجيه التربوي والمهني " إن على المربي ان يعتمد حال الصبى وما هو مستعد له من الاعمال ومهيأ له منها فيعلم انه مخلوق له فلا يحمل على غيره ما كان مأذونا فيه شرعا ، فإنه ان حمل على غير ما هو مستعد له لم يفلح ، وفاته ما هو مهيأ له ، فإن رآه حسن الفهم صحيح الإدراك جيد الحفظ واعيا ، فهذه من علامات قبوله وتهيؤه للعلم لينقشه في لوح قلبه ما دام خاليا فإنه يتمكن منه ويستقر ويزكو معه " [٨].

وفي القرن الخامس عشر أي قبل خمسمائة سنة تقريبا اخترع جوتنبرغ Guttenberge آلة الطباعة وكان لها أثر كبير في انتشار الكتب والرسائل المطبوعة مما زاد في بروز التوجيه المهني كخدمة منظمة وبالتالي في تقدم علم النفس المهني .

---

[٧] د حس ابراهيم عبد العال . نحو نظرية اسلامية للتربية . في مجلة " التربية المعاصرة" العدد ٢٧ السنة ١٠ يونيو ١٩٩٣ ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ص ٤٣ .

[٨] المرجع نفسه ، ص ص ٤٢-٤٣

وفي عام (١٨٧٩) أنشأ وليم فنت William Wundt أول مختبر لعلم النفس في مدينة ليبزك Leipzig بالمانيا ، وكان يهتم في معمله ببعض الأجهزة والأدوات التي تقيس بعض الوظائف الفسيولوجية والسايكولوجية ، واهتم ببحوث الإحساس والإدراك وبدراسة الأبصار والسمع وزمن الرجع السمعي وزمن الرجع البصري وزمن الرجع التمييزي كالاستجابة لضوء معين دون غيره . وقد ساعد انشاء هذا المعمل على تقدم خدمات التوجيه والاختيار والتكيف المهني واسنادها الى أسس موضوعية وتجريبية واستثمار أدوات القياس النفسى فيها ، ثم انتشرت المعامل في بلاد عديدة وأجريت تجارب كانت لها تطبيقات واسعة في مجالات علم النفس المهني أفاد منها إفادة كبيرة .

وعمل إميل كريبلين Kraepelin (١٨٥٦-١٩٢٦) مع وليم فنت في معمله في لايبزك وابتكر (قوائم الاضافة) Addition Sheets التي تحدث حالة من التعب العقلي تؤثر على الأداء والانتاج . تم قام عدد من المتخصصين بمواصلة تطوير هذه التجارب في مجالات الصناعة وخاصة بالنسبة لمنحنيات العمل ومنحنيات التعب وانتقال أثر التدريب وتركيز الانتباه وتقلب الانتباه والتشتت .. الخ وغيرها من الموضوعات ذات الصلة الوثيقة بمجالات علم النفس المهنى [٩].

وهكذا زاد الاهتمام بالتوجيه المهني وبخدمات علم النفس المهني خلال القرن السابع عشر والثامن عشر والتاسع عشر ، وبدأت تظهر تيارات واتجاهات عديدة في مجالات الاختيار والتوجيه والتدريب المهني .

وشكلت الثورة الصناعية الأولى منعطفا كبيرا في تقدم علم النفس المهني ، والتى انتقلت بالانسان من عصر الحرف اليدوية والحرف الزراعية الى عصر سادت فيه الآلة وتركز الاهتمام على الانتاج دون الانسان [١٠].

---

[٩] د. عبد الصباح محمد رويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ ص ٥٩ .

[١٠] د . سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهنى ، مع مقدمه من الرسة للإستثمار ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ط٢ ، ١٩٩٢ ص ٦١ .

ومن أبرز نتائج الثورة الصناعية الأولى اختلاف مكان العمل ، فبعد ان كانت تمارس حرف كثيرة في المنازل ، وبعد أن كان الرجل ومعه أبناؤه وعدد محدود من العمال يمارسون العمل الذي يحقق لصاحب العمل الاستغلال والنفوذ ، أصبح العمل لا لفرد واحد وانما لتشكيلات وهيئات رسمية لها استقلالها المعنوي واتخذت اسم المصنع أو المؤسسة الانتاجية التي أصبحت تضم مئات بل آلاف العمال وشاعت آنذاك التلمذة الصناعية التي يتم من خلالها اعداد الفرد لعمل معين، وأثر ذلك على اعادة توزيع السكان بين المدينة والريف والهجرة من الريف الى المدينة ، وعلى ارتفاع نسبة البطالة ، وارتفاع مستوى المهارات المطلوبة في القوى العاملة وعلى التخصص المهني ، وفرض كل ذلك مزيدا من الحاجة لعمليات التوجيه .

وقد شاع نظام التلمذة الصناعية والحرفية حيث كان يقوم أرباب الحرف والصناع بتوجيه تلامذتهم نحو العمل المناسب لهم ويدربونهم ويتابعون نموهم وتكيفهم المهني ، وذلك في إطار نظام الصبية الصناعية ، إذ يبدأ الولد بأن يكون صبيا ثم يرقى الى مستوى الأسطوات والمعلمين بعد أن يجتاز التدريب اللازم ، وكان للحرفي سلطة التحكم به وفي وقت وساعات عمله .

ثم برزت جهود عديدة قام بها بعض علماء النفس بالجيش ورجال الاعمال وأصحاب المصانع ، إذ ساعدت الحرب العالمية الأولى على نشأة حركة اختبارات الذكاء والتحصيل الدراسي وقياسهما قياسا جمعيا ، مما أدى الى زيادة الاهتمام ببرامج التوجيه في المصانع والقوات المسلحة ، كما ساعد على ذلك فكرة (بطاقة المؤهلات) التي تطورت فيما بعد الى " السجل المجمع " الذي استعمل لأغراض التوجيه فى المدارس والمصانع وهى البطاقة التي تشمل كل ما يمكن جمعه عن الطالب أو العامل من معلومات في مراحل حياته المختلفة .

ونتيجة الثورة الصناعية الأولى وما رافقها من تقدم علمي زادت أهمية علم النفس المهنى وتعززت الحاجة اليه فظهرت العديد من الكتب التي تعالج موضوعاته المختلفة وأسست مكاتب متخصصة كثيرة لهذه الأغراض وخاصة في الولايات

المتحدة الأمريكية حيث تعززت مكانة علم النفس المهني على يد بعض المربين والعلماء والإداريين وخاصة بعد الحرب العالمية الأولى ، وذلك لأسباب تربوية واقتصادية واجتماعية ومهنية حتمت ابداء مزيد من العناية والتوسع في النشاطات المهنية والتربوية وفي خدمات التوجيه ، ولعل من أبرز هؤلاء المفكرين والعلماء (فرانك بارسونز وجيمس ديفز وجورج بويدن وفردريك تايلور) وغيرهم من الذين أسهموا ببحوثهم ودراساتهم وبجهودهم العملية في نشأة علم النفس المهني ووضع أسسه العلمية والفنية الأولى .

وفي نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين قام المهندس الأمريكي فردريك تايلور Fredreck Taylor (١٨٥٦-١٩١٥) بعدة تجارب على العمال في الصناعة أكد من خلالها على مبدأ اختيار الشخص المناسب لأداء العمل وكيفية تنميط العمل بحيث يحدد مساره دقيقة بدقيقة مع مراعاة ان يتخلله وقت للراحة ، وذلك بهدف القضاء على الوقت الضائع وتجاوز الحركات المفقودة والارهاق البالغ.

ويعد تايلور من علماء الإدارة البارزين الذين أسهموا في تطور علم النفس المهني ، وقد وضع نظريته في الإدارة العلمية عام ١٩١١ محددا خطواتها الأساسية على النحو الآتي :

١- اختيار الشخص المناسب للعمل من خلال أسس ومبادئ موضوعية .

٢- تنميط أساليب العمل من خلال تحليل أجزائه باستخدام الملاحظة المباشرة الميدانية .

٣- وضع نظام لحوافز العمل ووضع أجور مجزية للعاملين .

٤- تخطيط الانتاج وتوقيته وتوزيعه حسب جدول معين .

٥- توزيع العمل بين كل من العمال والادارة Administration مع توزيع المسئوليات بينهم وتحقيق التعاون لزيادة الانتاج .

٦- تدريب العمال على الأعمال التي أسديت إليهم .

٧- تقديم شروط أفضل للعمل .

وأثر المربي الأمريكي فرانك بارسونز Parsons كثيرا في هذا المجال

حيث أنشأ أول مكتب للتوجيه المهني Vocational Guidance في الولايات المتحدة الأمريكية ووضع أسس اختيار المهن المناسبة وأكد على دراسة وتحليل المهن والحرف المختلفة ومساعدة الفرد في الحصول على المعلومات الكافية عنها والف كتابه (اختيار مهنة Choosing Vocation) عام ١٩٠٩ الذي ضمنه الخطوات السليمة التي يجب اتباعها عند اختيار المهن المختلفة [١١].

ثم دعى كل من كيلي ومعهد كارنيجي الىاستخدام الاختبارات والمقاييس لأغراض التوجيه المهني ونشر معهد كارنيجى عام ١٩٢١ اختبارا للميول في هذا الاتجاه .

وتعد الحرب العالمية الثانية من العوامل الهامة والبارزة التي أثرت على حركة التوجيه المهني وعلى تطور علم النفس المهني ، حيث شهدت تلك الحرب استخدام الاختبارات النفسية على نطاق واسع وذلك لتصنيف الأفراد وتوزيعهم على صنوف الجيش ووضع كل فرد في المكان المناسب الذي يتفق مع قدراته واستعداداته ، وأصبح الاتجاه بعد تلك الحرب نحو التوسع في خدمات التوجيه وإشاعة مفاهيمه واستثماره في القوات المسلحة والمصانع والجامعات وغير ذلك من الميادين .

وفي الوقت الحاضر وبعد منتصف هذا القرن دخل المجتمع الانساني عصر التكنولوجيا وعصر العقول الالكترونية وعصر مراكب الفضاء حتى ان البعض اطلق على هذا العصر اسم (الثورة الصناعية الثانية) . إذ يتميز هذا العصر بالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي أدى الى تغيير كمي ونوعي في الانتاج وتقليل المجهود الذي يبذله الانسان وزيادة ساعات فراغه والتأكيد على مبدأ التخصص الدقيق في العمل والسير نحو آلية الحركة (الأتوماتية Automation) والتوسع باستخدام الكمبيوتر واستخدام أشعة ليزر والتركيز على البحث العلمي . وقد رافق ذلك زيادة التوزيع والاستهلاك وارتفاع الدخول والمستوى الاقتصادي .

---

[١١] د. عمر محمد التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، مقدمة في علم النفس المهني ، طرابلس ، منشورات الجامعة المفتوحة ، ١٩٩١ ، ص ص ٣٦-٣٩ .

وبرز علم النفس الصناعي في منتصف هذا القرن حيث شمل ضمن أجزائه علم النفس الهندسي الذي يهتم بدراسة العوامل الانسانية ذات الصلة بتكامل عمل الانسان مع الآلة والانتاج .

وفي عام ١٩٦٣ أدخل علم النفس التنظيمي الى علم النفس الصناعي ، وفي عام ١٩٧٧ وضع كل من (ميلر وريسن وكارن) كتابا بعنوان (قراءات في علم النفس الصناعي التنظيمي Industrial and Organizational Psychology) كما أن توجه علم النفس الاجتماعي نحو الاهتمام بديناميات الجماعة والعلاقات الاجتماعية قد ساعد علم النفس الصناعي والمهني في رسم سبل تحقيق التوافق المهني .

العوامل التي أسهمت في تقدم علم النفس المهني

يعالج علم النفس المهني موضوعات عديدة تتعلق بسلوك الانسان أثناء العمل والانتاج والإدارة . ومثل هذه الموضوعات قد حظيت باهتمام الانسان والمجتمع منذ القدم ، وأصبحت في الوقت الحاضر تخضع للدراسة العلمية والتجريب والتقويم ، وسوف تزداد تطبيقات علم النفس المهني كما هو الحال بالنسبة لمجالات العلوم المختلفة .\

وإن هذا العصر الذي نعيش فيه اليوم كما هو عصر الذرة والصواريخ الموجهة والتحكم عن بعد والأقمار الصناعية وما الى ذلك مما أتت به الثورة العلمية والتقنية في هذا العصر ، فأنه في الوقت نفسه عصر الاستخدام الواسع لمعطيات علم النفس ونتائج بحوثه ودراساته وتجاربه التي أصبحت تطبق على نطاق واسع ويستفاد منها في مجالات الحياة ومناشطها كافة بما في ذلك الصناعة والانتاج والعمل والادارة والتسويق والتوزيع والتدريب وغير ذلك ، بل إن معطيات علم النفس ومبادؤه أصبحت تستخدم في مجالات الحياة ذات العلاقة بموضوعات علم النفس المهني كما هو الحال بالنسبة لدراسة اختيار العاملين وإعدادهم

وتوجيههم وتدريبهم وتقييمهم ورفع معنوياتهم وزيادة مشاركتهم في العمل ورضائهم عنه وتكيفهم معه وزيادة انتاجيتهم وزيادة انتاجية المؤسسة التي يعملون بها [١٢].

وفي الوقت الحاضر تتعزز مكانة علم النفس المهني وتزداد أهميته ودوره في عالمنا المعاصر وفي عالم المستقبل الذي سيكون أكثر سكانا من عالم اليوم وأكثر وحدة واتصالا وأكثر فراغا وأطول عمرا وأكثر عقلانية وعلما وأضعف من حيث الترابط العائلي وأفضل تعليما [١٣].ويشير كل من (دالن وروست) الى عشر ثورات تطبع التحول من العصر الصناعي الحديث الى العصر الجديد الذي يسمى " بعصر ما بعد الحداثة " ، حيث تتمثل الثورات العشر بـ : ثورة المعرفة والمعلومات – الثورة السكانية – ثورة العولمة والمحلية – ثورة العلاقات الاجتماعية – الثورة الاقتصادية – ثورة التكنولوجيا – الثورة البيئية – الثورة الجمالية – الثورة السياسية – وثورة القيم [١٤].

وسيشهد المستقبل متغيرات تختلف تماما عن تلك المتغيرات التي سادت في الثورتين الصناعيتين الأولى والثانية . فبينما كانت الثورة الصناعية الأولى تعتمد على البخار والميكانيكا والحديد والفحم ورأس المال . وبينما كانت الثورة الصناعية الثانية تعتمد على طاقة الكهرباء والنفط والطاقة النووية وفن الادارة الحديث والشركات المساهمة ، فإن سيناريو المستقبل في القرن الحادي والعشرين سيشهد اعتمادا أساسيا على العقل البشري والالكترونيات الدقيقة وتوليد المعلومات واختزالها واستخدامها بسرعة متناهية .

وفيما يلي تناول مركز لأهم العوامل التي أسهمت في تقدم علم النفس المهني .

---

[١٢] د. عمر محمد التومي الشيباني ، علم النفس الاداري ، طرابلس ، الدار العربية للكتاب ، ١٩٨٨ ، ص ١١

[١٣] G. Taylor. How to Avoid the Futer? London. New English Library, 1977. PP 149-298

[١٤] Per Dalin, and Val D. Rust. Towards Schooling for the Twenty First Century. London. Gassel,1996.

١- التقدم العلمي والتكنولوجي :

يشهد العالم تقدما علميا وتكنولوجيا تتزايد سرعته اليوم بشكل متوالية هندسية . ويتمثل هذا التقدم في عدة تغيرات (ثورية) تحققت في مختلف مجالات الحياة . ولعل في مقدمة تلك التغيرات انتشار الكمبيوتر والانسان الآلي والالكترونيات الدقيقة ووسائل الاتصال والمعلومات والميكنة والضبط الآلي والهندسة البشرية Human Engineering والانفتاح والتدفق الاعلامي وغير ذلك .

وعلى غرار ما فعلته الثورة الصناعية من قبل ، شهد العالم منذ الحرب العالمية الثانية ومازال يشهد معالم الثورة العلمية والتكنولوجية التي أصبحت تحدث تغيرات اقتصادية واجتماعية جذرية نتيجة زيادة المخترعات الجديدة ونتيجة تراكم المعرفة وانفجارها [١٥].

وإن التغيرات الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي تؤثر بصورة مباشرة وغير مباشرة على العمل والانتاج والادارة وتختزل الكثير من العمليات التقليدية التي كانت سائدة فيها وتؤدي الى تغير بارز في تركيب المهن والوظائف التي تصبح أكثر تخصصا وتؤدي الى تقادم المعارف والمهارات بسرعة مطردة ، إضافة الى إحلال الآلات لتقوم بكثير من الأعمال والوظائف التي كان يقوم بها الانسان مثل الترجمة والتأليف ، خاصة وأن أجهزة الكمبيوتر تقوم بالاعمال العقلية التي يقوم بها الانسان . واستطاعت الآلات (الروبوت) بشكل متزايد القيام بالعمل اليدوي المرهق . وسوف تؤدي تلك التغيرات الى ارتفاع مستوى المعيشة وزيادة الانتاج العالمي وتعمق التخصص في الأعمال والوظائف وتغير الكيان الاقتصادي والمهني والتربوي [١٦].

وتفرض تلك التغيرات من الفرد والمجتمع أن يكون سريع التكيف والتأقلم مع كل تحول مرتقب ، وأن هذه المهمة تتطلب نظاما تربويا من نوع جديد ،

---

[١٥] د. فؤاد مرسي ، الرأسمالية تجدد نفسها ، الكويت ، سلسلة عالم المعرفة (١٤٧) ، ١٩٩٠ ، ص ٥٩ .

[١٦] د. محمد نبيل نوفل . رؤى المستقبل – المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين ، تونس ، المجلة العربية للتربية ، المجلد السابع عشر ، العدد الأول ، ١٩٩٧ ، ص ص ٢٠٣-٢٠٧ .

وتتطلب نظاما مهنيا متطورا وتتطلب أجهزة ثقافية خلاقة بقصد اعداد انسان متعدد المهارات وقادر على التعلم الدائم والذي يقبل اعادة التدريب والتأهيل عدة مرات في حياته العملية نتيجة انتشار صناعة الألكترونات المتمثلة في انتشار الحاسبات والعاب الفيديو والتوسع في استخدامات أشعة الليزر والانترنت.

٢- مفهوم التربية كاستثمار بشري

يتميز المجتمع الانساني في الوقت الحاضر بتعقد حياته وتنوع مؤسساته التعليمية والتدريبية ، حيث زاد الاقبال على التعليم وزاد الطلب الاجتماعي عليه وأصبح المجتمع يسعى لاستثمار التربية في اتجاه تحقيق التنوع والشمول والتوازن والربط والتكامل بين مجالات التنمية لتحقيق الاستفادة الكاملة من الموارد المتاحة ، وأصبحت النظرة للعملية التربوية على أنها عملية انتاجية Productivity وليست استهلاكية ولها وظيفة اقتصادية بارزة .

ونجم عن تغير مفهوم التربية من مجرد عملية تلقين الى عملية استثمار كبرى عدة نتائج شملت الأهداف التربوية والمناهج والأساليب والمحتوى . ولعل في مقدمة تلك النتائج والمتغيرات زيادة الطلب على التعليم وزيادة اعداد الطلبة ومشاركة البيت بدرجة أكبر فعالية فى العملية التربوية وزيادة مصادر المعرفة وتركز التعليم حول التلميذ واستخدام التقنيات التربوية وزيادة التطلع للمستقبل والتخطيط المتقن له وزيادة ربط التعليم بالعمل والانتاج . وجميع هذه النتائج أسهمت بشكل أو بآخر في تقدم علم النفس المهني والتأكيد على توجيه الطلبة وارشادهم نحو التخصصات والوظائف التي تفيدهم وتخدم مجتمعهم .

وينبغي على النظام التربوي ان يواكب التقدم العلمي والتكنولوجي ويتابع المعرفة الانسانية التي تتضاعف الآن مرة كل ثمانية إلى عشرة أعوام .

٣- تعدد المهن والتخصصات الدقيقة

يشهد عالم اليوم ثورة علمية وصناعية وتكنولوجية انعكست آثارها بصورة جلية في دنيا العمل والمهن والحياة . فمجتمعنا المعاصر يتميز بالتقدم والتقنية وأخذه بأساليب العلم الحديث ودخوله مضمار الصناعة المتطورة وما يفرضه ذلك

من تنوع في فرص العمل حتى أصبح الفرد يجد أمامه من المهن والوظائف والأعمال والصناعات والحرف ما لم يسمع به من قبل ، وهذا يزيد الحاجة لخدمات علم النفس المهني لتلبية مطالب تغير البناء الوظيفي والمهني بسبب ظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمة .

وكل ذلك يفرض المزيد من عمليات الاختيار والإعداد والتدريب والتوجيه والتقويم المهني من جهة ويعزز الحاجة لتطبيق مبادئ علم النفس ونظرياته في المجالات المهنية المختلفة مثل الدافعية والطموح والادراك والتدريب والتعليم المستمر ، خاصة وإنه حتى لو تساوى عدد من الأفراد في القدرات والمهارات والخبرات اللازمة لأداء عمل معين ، فإنه قد يوجد بينهم تفاوت في مستوى الأداء نتيجة تفاوتهم في درجة الاهتمام والحماس والرغبة في أداء العمل، وهذا ما يطلق عليه التفاوت في قوة الدافعية لأداء العمل (١٧). وهكذا يفرض التخصص الدقيق الحاجة الى التنوع في فرص العمل وفي تقسيم العمل وبروز قيمة العمل Labour Value .

٤- مطالب التنمية وسوق العمل

يساهم التعليم بتحقيق مطالب التنمية وسوق العمل باعتباره نوع من الانفاق الاستثماري الذي يترتب عليه زيادة مهارات الأفراد ومعلوماتهم وقدراتهم وبالتالي الارتفاع بمستوى الانتاج القومي (١٨)

وقد أكد فرودريك هاربسون ان الموارد البشرية تمثل الأساس لثروة الأمم ، وأن رأس المال والموارد الطبيعية هي عناصر انتاج سلبية، وان العنصر البشري هو عامل الانتاج النشيط والفعال ، إذ أنه هو الذي يقوم بتكوين رأس المال المادي

---

(١٧) د . أحمد عاشور صقر ، إدارة القوى العاملة – الأسس السلوكية وأدوات البحث العلمي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣ ،ص ٤٥ .

(١٨) محمد محروس اسماعيل ، اقتصاديات التعليم ، الاسكندرية ، دار الجامعات المصرية ، ١٩٩٠ ، ص ٢٠

واستغلال الموارد الطبيعية وبناء التنظيمات والمؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية ويدفع عملية تنمية المجتمع الى الأمام [١٩].

ولعل من الأمثلة البارزة على مطالب التنمية وسوق العمل ما يأتي [٢٠]:

-تسبب التكنولوجيا في الاستغناء عن بعض الوظائف وفي تزايد البطالة .

-تصبح الوظائف أكثر تخصصا باطراد .

-تقادم المعارف والمهارات بسرعة مطردة .

-إحلال الآلات المعلوماتية محل الانسان في كثير من الوظائف والأعمال التي كان يظن أنها حكر على الأنسان مثل التأليف والترجمة .

- زيادة الانتاج العالمي وزيادة أتمته عمليات الانتاج وقيام الانسان الآلي (الربوت) بها.

- ارتفاع مستويات المعيشة .

- تخصص الأمم والدول من الناحية الاقتصادية .

- استخدام الكمبيوتر بشكل متزايد لاتخاذ القرارات حتى ان البعض يطلق على مجتمع المستقبل (مجتمع الكمبيوتر) [٢١].

- تقدم وسائل الاتصال والإعلام .

- التغير في أساليب الانتاج وفي أساليب العمل وفي استعمال الآلات والأجهزة .

- استثمار ثروات الطبيعة المختلفة .

٥- معطيات الدراسات النفسية والاجتماعية

يتميز عصرنا الحالي بتقدم الدراسات النفسية والاجتماعية وتشعب اختصاصاتها وحقولها واعتمادها على منهج البحث العلمي وأدواته الدقيقة . وتسعى العلوم الانسانية الى تفسير الظواهر الاجتماعية كما هو متبع في العلوم الطبيعية ،

---

[١٩] F H. H.arbison, Human Resources as the Wealth of nations. N.Y. Oxford University Press, 1973, P.3

[٢٠] د . محمد نبيل نوفل ، رؤى المستقبل المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين ، مرجع سابق ، ص ص ٢٠-٢٧

[٢١] د مرواد راسم كمال ، ود. محمد نبيل نوفل ، التعلم في عصر الكمبيوتر ، المجلة العربية للتربية ، المجلد الحادي عشر ، العدد الأول ، ١٩٩١ ، ص ٢٦

وذلك بقصد التأثير الفاعل على الظاهرة الاجتماعية وتغيير مسارها في الاتجاه المطلوب .

ويمكن تحديد أبرز النتائج والمتغيرات التي توصلت إليها الدراسات الاجتماعية والنفسية ذات الصلة الوثيقة بعلم النفس المهني بما يأتي :

أ – تعزيز أهمية التربية ودورها في تحقيق الارتفاع على السلم الاجتماعي والاقتصادي .

ب– خروج المرأة للعمل لدعم الأسرة اقتصاديا ، وما أدى إليه ذلك من تغير العلاقات مع الزوج والأبناء والأقارب وأفراد المجتمع [٢٢].

ج – تغير النظام الأسري وأساليب التنشئة الإجتماعية وظهور الأسرة الصغيرة المستقلة وانتشارها .

د – بروز مشكلات أسرية تتصل بالزواج والسكن وتنظيم الأسرة .

هـ– بروز ظاهرة التزاوج بين الثقافات ونمو الوعي الاجتماعي .

و – التوسع في تعليم المرأة وتقلدها وظائف متقدمة .

ز – زيادة ارتفاع مستوى الطموح Level of Spiration لدى الأفراد وزيادة الضغوط الاجتماعية والحراك الاجتماعي .

ح – بروز ظاهرة صراع الأجيال وزيادة الفروق في قيم الأفراد والفروق الثقافية والفكرية وخاصة بين الشباب والكبار .

ط – انتشار الاضطرابات النفسية والاجتماعية وبروز اساليب العلاج المناسبة لها نتيجة التقدم في ميادين الصحة النفسية والارشاد النفسي [٢٣].

ي – تغير الاتجاهات والأخلاقيات وأساليب الحياة .

ك – بروز وتقدم حركة القياس العقلي والاختبارات النفسية والعقلية .

---

[٢٢] د. كاميليا ابراهيم عبد الفتاح، سيكولوجية المرأة العاملة، القاهرة، دار النهضة العربية ، ١٩٨٤، ص ص ٨٥–٨٨

[٢٣] د . علي كمال ،العلاج النفسي قديما وحديثا ، بيروت ،الموسسة العربية للدراسات والنشر . د. ت . ص ٤٨٦

وأثرت هذه المعطيات الاجتماعية والنفسية في انتشار فلسفات تربوية واجتماعية تدعو الى تغير في وظائف الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام والمؤسسات الاجتماعية الأخرى ، وبالتالي انعكاس آثارها على علم النفس المهني .

تعريف علم النفس المهني

يتناول علم النفس المهني Vocational Psychology دراسة الأفراد في مواقع العمل ، وهو يدرس كلا من العامل والعمل باعتبارهما طرفي العلاقة في العملية الانتاجية وباعتبار العمل نشاط انساني ، وكذلك تحليل العوامل المهمة في زيادة الانتاج وتحقيق المواءمة المهنية وتنمية العلاقات الانسانية في العمل ومعالجة المشكلات التي تتخلله مثل التعب والاهمال والملل وحوادث العمل . ويهدف علم النفس المهني الى تحقيق تكامل شخصية العامل ومساعدته على أن يفهم نفسه ويحل مشاكله في محيط العمل وتحقيق التعاون مع الآخرين.

ويعكس علم النفس المهنى تطبيق نظريات علم النفس على واقع المهن والأعمال المختلفة ومشكلاتها سواء في المصنع أو المتجر أو في أية مهنة أخرى ، ودراسة أنماط التفاعل بين من يشغلون الأدوار داخل نظام العمل والعلاقات التي تربط بين أدوارهم في العمل وبين أدوارهم الأخرى في الحياة ، وذلك لفهم المشكلات التي تظهر في مجال المهن والسعي لحلها حلا علميا انسانيا بهدف رفع الكفاية الانتاجية وتحقيق سعادة العامل وراحته ورضاه في علاقاته الاجتماعية أثناء تأديته لواجبات عمله سواء كانت ذات طبيعة عملية أم إدارية أم فنية . وينظر الى علم النفس المهني بأنه العلم الذي يطبق النتائج والمكتشفات التي توصل إليها علماء النفس في مختلف فروع تخصصاتهم على مجال المهن بوجه عام لفهم المشكلات التي تبرز في هذا الميدان [٢٤].

ويعرف انجلس علم النفس المهني في اطار كونه الدراسة العلمية للمشكلات الصناعية بواسطة مناهج بحث علم النفس ومفاهيمه ومبادئه واستخدام نتائجه لغرض زيادة الكفاية الانتاجية ، وذلك عن طريق زيادة القدرة الانسانية على الانتاج

[٢٤] د. عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ١٠-١١ ، ٥٦-٥٧ .

وتحقيق توافق العامل في عمله مع الاقتصاد في المجهود وضمان مستقبله وتحقيق الاستقرار الصناعي .

كما يعرف علم النفس المهني بأنه العلم الذي يدرس العلاقة بين متطلبات المهنة وخصائص الفرد والمعلومات المهنية التي يحتاجها الفرد لاتخاذ قراراته المهنية والاختيار المهني والتكيف المهني للفرد وغير ذلك [٢٥].

أهداف علم النفس المهني

يعتبر علم النفس المهني من العلوم الانسانية المهمة التي تستهدف تطبيق مبادئ علم النفس بميادينه المتعددة واستخدامها في مجالات الانتاج والعمل والإدارة وحل المشكلات المهنية بما يكفل تحقيق زيادة الكفاية الانتاجية والاستقرار والتوافق المهني . ويركز علم النفس المهني على العلاقات القائمة بين العامل وبين المؤسسة التي يعمل فيها بقصد تحقيق التطور الاقتصادي والتنمية الشاملة ومن ثم تقدم المجتمع وتحضره .

ولعل أهم أهداف علم النفس المهني تحقيق زيادة الانتاج وزيادة راحة العامل ورضاه عن العمل ، ويتحقق ذلك بطرق عدة في مقدمتها وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . ويتم ذلك على أساس من عمليات الاختيار المهني والتوجيه والتأهيل [٢٦].

ويمكن تحديد أهداف علم النفس المهني كما يأتي :

١- زيادة الكفاية الانتاجية أي زيادة القدرة الانسانية على الانتاج ، ويتحقق ذلك من خلال توجيه العاملين وتكوينهم تكوينا مهنيا سليما في ضوء استعداداتهم وقدراتهم وميولهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم ومساعدتهم على حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل .

٢- تنظيم ظروف العمل Work Organization وتحسينها من خلال تطوير الآلات والمعدات وازالة الأخطار التي يحتمل ان يتعرض لها العامل أثناء العمل.

---

[٢٥] د. عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني – علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ٨٨ .

[٢٦] د . عبد الفتاح دويدار ، أصو علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ١١٣ .

٣- تحقيق توافق العامل في عمله وذلك من خلال انتقاء العاملين للأعمال التي تتناسب وقدراتهم الشخصية والعمل على حسن تكيفهم مع محيط العمل واكسابهم المهارات واحساسهم بالاستقرار والأمن وتحفيزهم على التقدم في العمل وحفظ كرامتهم الانسانية ، كل ذلك في إطار مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

٤- إعداد برامج تدريب العاملين وتوفير اساليب التدريب المناسبة لهم والعمل على رفع كفائتهم واكسابهم المهارات التي تمكنهم من انجاز الأعمال التي يكلفون بها.

٥- تحسين العلاقات الانسانية بين العمال وحل المنازعات والمشكلات التي قد تحصل بينهم وبين ادارة العمل وتوفير أسباب الراحة والانسجام والشعور بالطمأنينة وتأكيد العمل الجماعي Team Work .

٦- التقييم الموضوعي لأداء العاملين بما يكفل الانجاز الكفء وزيادة الانتاج ورفع الدافعية وتحقيق الرضا المهني لدى العامل وتعزيز روحه المعنوية .

الفصـــل الثانـــي

الأسس والاتجاهات الحديثة في علم النفس المهني

* الأسس النفسية والاجتماعية في علم النفس المهني
* التوافق المهني
* الروح المعنوية في العمل
* السلامة المهنية والأمن الصناعي
* الميول المهنية
* التصنيف المهني

الفصل الثاني

الأسس والاتجاهات الحديثة في علم النفس المهني

يهتم علم النفس المهني بدراسة العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات أثناء العمل والانتاج ، ويشمل ذلك علاقات العمال فيما بينهم وعلاقاتهم بالإدارة والمشرفين والرؤساء والمرؤوسين ، ويدرس مختلف المتغيرات النفسية والاجتماعية عند العاملين وخاصة التوافق المهني والروح المعنوية والسلامة المهنية والميول المهنية والتصنيف المهني وغيرها من الموضوعات ذات العلاقة بالعمل والادارة والانتاج .

فبينما يعني علم النفس الصناعي بحل مشاكل الصناعة وما يعترض بيئة المصنع من مشكلات فيزيقية ونفسية واجتماعية ، فإن علم النفس المهني يعني ويهتم بالعامل في مصنعه والبائع في متجرة والموظف في مكتبة والطبيب في عيادته والمعلم في مدرسته والاعلامي في مؤسسته الى غير ذلك من مهن مختلفة متباينة في طبيعتها [1].

وباعتبار ان العمل هو نشاط انساني يمتد ليشمل جميع المجالات المهنية والتنظيمية سواء كانت صناعية أو تجارية أو خدمية أو إدارية أو حكومية أو خاصة، فإن علم النفس المهني خلال هذا القرن وخاصة بعد منتصفه قد شهد تطوراً كبيراً أرسى خلاله العديد من الأسس والاتجاهات الحديثة التي أثرت على مسيرته ودفعته قدماً للأمام وزادت في أهميته ، وقد خصص هذا الفصل لتناول تلك الأسس والاتجاهات.

---

[1] د. مجدي احمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ ، ص ١٥

الأسس النفسية والإجتماعية في علم النفس المهني

يتميز الإنسان عن الكائنات الحية الأخرى وعن الحيوان بحياته وخصائصه الإجتماعية والنفسية . وتتميز الجماعات الإنسانية بالثقافة التي ينقلها الآباء والذين ينقلونها بدورهم للأحفاد ، وتعتمد عملية الثقافة على نقل العادات والقيم والمعتقدات عن طريق اللغة التي تعتبر أهم مظهر يتميز به الإنسان عن الحيوان . كما تتميز طفولة الإنسان بكونها أطول طفولة في الحيوانات الراقية ينمي الإنسان خلالها أبعاد شخصيته ويتعلم أساليب التكيف مع المجتمع الذي يوجد فيه ويتدرب على اكتساب انماط السلوك المرغوب ، وذلك من خلال عملية التنشئة الاجتماعية Socialization التي تعني تشكيل الفرد عن طريق الثقافة Culture .

وقد عني العلماء والباحثون بمناقشة وتحليل العوامل النفسية الاجتماعية فى محيط العمل ، وقدم أسييف Aseyev العالم الروسي بحثا للمؤتمر الدولي الثاني والعشرين لعلم النفس الذي انعقد في لايبزك عام ١٩٨٠ اكد فيه اثر العوامل النفسية والاجتماعية في استثارة نشاط الأفراد في العمل وضرورة اضطلاع الإدارة بخلق الظروف التي تحفز العامل وتعزز دافعه للعمل وذلك عن طريق استخدام الحوافز المختلفة المادية والمعنوية . وأن هذه الحوافز لا تتحول الى دوافع حقيقية ، إلا في حالة ارتباطها باتجاه واع للفرد نحو عمله وادراكه للمعنى النفسي والاجتماعي للعمل الذي يؤديه ولمسئوليته الشخصية عنه وعن انتاجيته (٢).

ومن خلال ما تقدم يمكن ان نحدد أسسا نفسية واجتماعية تصدق على مجالات علم النفس بصورة عامة وعلم النفس المهني بصورة خاصة وهي كمايأتي:

الأسس النفسية

١- وجود الفروق الفردية بين الأفراد الذين يختلفون في سلوكهم وفي مجالات الدراسة والعمل رغم تشابههم في بعض الصفات والجوانب الشخصية والاجتماعية، ويتجلى ذلك في تباينهم من النواحي الجسمية والنفسية والعقلية والصحية .

---

(٢) د. فرج عبد القادر طه ، علم النفس وقضايا العصر ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٦ ، ص ص ٢٢٠-٢٢١

٢- يختلف الشخص الواحد في خصائصه المختلفة ، وأن تلك الخصائص الفردية لاَ تسير في نموها بخطى متشابهة أو متوازيةٍ ، حيث غالبا ما تسرع بعض الخصائص على غيرها في معدل النمو وكما هو الحال بالنسبة لتقدم النضج العقلي على النضج الاجتماعي . فمثلا قد يكون الفرد قوي الشخصية لكنه منخفض في درجة الذكاء ، إضافة لما يتعرض له الفرد من تغير عند انتقاله من مرحلة نمو الى أخرى . فالفرد إذن لا يختلف عن غيره من الأفراد فقط ، بل إن خصائصه تختلف فيما بينها قوة وضعفا .

٣- تتأثر جوانب شخصية الفرد بعضها بالبعض الآخر ، وهذا يفرض مراعاة نمو الشخصية الانسانية نموا كاملا كليا ، إذ تؤثر أبعاد شخصية الانسان في سلوكه الظاهري والضمني ، ويتحقق لدى الانسان في كل مرحلة من المراحل نمو عضوي وجسمي ونفسي وتنشأ كثير من الحاجات التي تتطلب الإشباع . ويجب ان يراعى في إشباعها مستوى نضج الفرد والأصول الثقافية والاتجاهات الاجتماعية .

٤- ان الفرد بنموه الدراسي والمهني إنما يخضع لمبدأ النمو العام كما يخضع في ذلك وفي سلوكه الدراسي والمهني الى مبادئ السلوك العامة ، حيث يخضع نموه الدراسي والمهني للعوامل الوراثية والعوامل البيئية ، كما يتأثران بمستوى النضج الذي يصل إليه الفرد . فمثلا اختيار الفرد لنوع الدراسة لا يتم بمعزل عن ظروفه المختلفة وعن امكاناته واستعداداته وطموحه . كما أن اختيار المهنة إنما يتأثر بمستوى النضج الاجتماعي والانفعالي للفرد . وإن أهم مبادئ النمو التي تصدق على الدراسة والمهنة هي أنه عملية مستمرة تختلف باختلاف الأفراد ، وان عمليات النمو تتمايز في أنماط معينة وتتباين في نماذج مختلفة وتتجه الى التعقيد والتركيب والتكامل .

٥- إن الفرد فى حاجة الى التوجيه في ميدان الدراسة ومجال العمل . ونشأت هذه الحاجة نتيجة لتعدد الدراسات والتخصصات والأعمال والمهن التي يمكن أن يلتحق بها الفرد . وقد زاد هذا التعدد في التخصصات والمهن لدرجة أصبح من المستحيل على الفرد العادي، يحيط بها وان يقرر ما يراه بشأنها دون مساعدة فنية.

٦- تعتبر عملية التوجيه والارشاد المهني عملية تعلم يكتسب فيها الفرد اتجاهات وعادات وقيم ومظاهر سلوكية جديدة وتغير من وجهة نظره نحو نفسه ونحو الآخرين ويتعلم طرقا جديدة لمعالجة المشكلات والصعاب التي تعترضه ، ويتزود بالمعلومات اللازمة لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها وتتاح له فرص الاختيار ورسم الخطط والأهداف وتهيئ له الفرص المناسبة لتطبيق وتعميم ما يتعلمه في كثير من المواقف الجديدة التي يمكن ان تعترضه على أساس من قوانين التعلم [٣].

٧- ان نقطة البداية في عمليات الاختيار والتوجيه والإعداد والتدريب والتقويم المهني وفي الدراسات والوظائف والمهن المختلفة هي معرفة حاجات الفرد وميوله واستعداداته ومدى اشباع تلك الحاجات . ولعل من ابرز حاجات الفرد ودوافعه وخاصة في المجالات المهنية ما يأتي :

- الحاجة الى التوافق نفسيا ومهنيا واجتماعيا والشعور بالثقة في النفس والتقدير والقبول .
- الحاجة الى ضمان حياة كريمة ماديا ومعنويا .
- الحاجة للعمل في ظروف بيئية تنسجم مع انسانية الفرد .
- الحاجة للأمن وخاصة ما يتعلق بمستقبل المهنة والشعور بالانتماء للمؤسسة .
- الحاجة الى فهم أهداف المؤسسة واستيعابها وفهم دور الفرد فيها .
- الحاجة الى تحقيق النمو الوظيفي والترقي .
- الحاجة الى التعبير عن الرأي والتظلم [٤].

---

[٣] د. عبد الفتاح دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ١٥٦-١٥٧

[٤] د. محمد مصطفى زيدان ، السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٥ ص ص ٢٢٧ - ٢٢٩ .

الأسس الاجتماعية :

أ – يكون الفرد في العادة عضوا في اكثر من جماعة ، فهو ينتمي الى الأسرة التي يعيش فيها والتي تشكل جماعة أولية ، وكذلك الحال بالنسبة للمدرسة وللمؤسسات الاجتماعية والثقافية الأخرى ، وهو كذلك يمارس مهنة معينة ويرتبط بالعاملين الآخرين ويكون معهم علاقات اجتماعية مختلفة .

ب– ان المجتمع في حاجة ماسة الى التوجيه التربوي والمهني لكي يحقق أهدافه المرسومة ، فلكل مجتمع حاجاته ومطالبه المتعددة في مجالات التخصصات والمهن والأعمال التي لا يمكن تلبيتها الا عن طريق التوجيه .

ج– ان الدراسات والمهن المختلفة تستلزم من الأفراد لكي ينجحوا فيها مطالب مختلفة . فكل دراسة او مهنة تختلف عن غيرها ، وكذلك يختلف كل فرد عن غيره في الصفات والقدرات والاستعدادات ، وهذا يفرض توجيه كل فرد للمهنة وللتخصص الدراسي المناسب له ، فالدراسات العلمية مثلا تتطلب استعدادات تختلف عن الدراسات الأدبية .

د – بروز الاهتمام بالطالب كعضو في جماعات متعددة الى جانب الاهتمام به كفرد يستفيد من خدمات التوجيه . ونجد أن هذه الخدمات تهتم به أيضا باعتباره يعيش في جماعات متعددة مثل المدرسة والأسرة والأقران والمحلة والمجتمع المحلي والقومي والعالمي . وهذا يحتم تخطيط خدمات التوجيه الفردي والجمعي ، ولا بد من فهم الفرد لدوره في الجماعة التي ينتمي إليها ، وتعتبر عملية التفاعل بين الفرد والمجتمع هي المحور الأساس لخدمات التوجيه والارشاد المهني بصورة خاصة وفي علم النفس المهني بصورة عامة .

هـ– تعتبر المدرسة اكثر المؤسسات والمجالات الاجتماعية أهمية من حيث دورها في مساعدة الطالب في خدمات التوجيه والارشاد التربوي والمهني سواء عن طريق خدمات التوجيه المنظمة بواسطة الاخصائيين المدربين أو عن طريق المناهج والنشاطات وطرائق التدريس وتحسين الجو الدراسي بحيث تتم من وجهة نظر توجيهية .

و – لا بد من مشاركة الآباء وقادة المجتمع الذي يعيش فيه الطالب في عملية التوجيه بحيث تؤدي هذه المشاركة الى تنمية التعاون بين المدرسة وهي المؤسسة المسؤولة عن التربية الرسمية في المجتمع وبين المؤسسات الاجتماعية الأخرى المشاركة والمسؤولة عن تربية الطفل تربية غير مقصودة .

ز – يتأثر الفرد في سلوكه المهني بظروف البيئة التي يعيش فيها سواء كانت :

- بيئة سلوكية تعكس الوسط الذي يتمثله الفرد سلوكيا ويسهم في تحديد الأنماط السلوكية وأساليب مواجهة مختلف المواقف ومطالب البيئة .
- بيئة مادية اجتماعية وتشمل كل ماديات المجتمع التي لها وظائفها وفوائدها للإنسان مثل أدوات الانتاج ووسائل الاتصال والمواصلات وغيرها .
- بيئة نفسية اجتماعية وتشمل العادات والتقاليد والمعايير والأعراف والقيم والمعتقدات كاللغة وأنماط السلوك والعلاقات بين الأفراد .

التوافق المهني

للإنسان حاجات كثيرة ، وهو يصرف معظم وقته وطاقته في سبيل أشباعها. وقد يخفق في ذلك مما يؤثر على توافقه . ويتضمن التوافق Adjustment خفض التوتر الذي تثيره الحاجات المختلفة. وهو يعني قدرة الفرد على التكيف السليم والتواءم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية والتوافق مع نفسه ومع الآخرين . ويعتبر التوافق عملية مستمرة باستمرار الحياة ، وعن طريقها يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة Environment .

فالتوافق مفهوم خاص بالانسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلات حياته من اشباعات واحباطات وصولا لما يسمى بالصحة النفسية أو السواء أو الانسجام مع الذات ومع الآخرين في الأسرة والعمل في التنظيمات التي ينخرط فيها [٥]. وبهذا يشكل التوافق جزءا من الصحة النفسية للفرد ، وذلك

---

[٥] الطيب مصطفى ، مبادئ الصحة النفسية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٤ ، ص ٢٩

من خلال هدفه في تحقيق تماسك الشخصية ووحدتها وتقبل الفـــرد لذاتـــه وتقبـــل الآخرين له بحيث يترتب علي ذلك شعوره بالسعادة والراحة النفسية [٦].

وينظر البعض للتوافق على أنه مصطلح سيكولوجي اكثر منـــه اجتمـــاعي استخدمه علماء النفس الاجتماعيون ويقصدون به العملية التي يدخل بها الفرد فـــي علاقة متناسقة أو صحية مع بيئته ماديا واجتماعيا . فالتوافق يقصـــد بـــه توافـــق السلوك أو تكييفه مع البيئة وتكوين السلوك التوافقي أو التكيفي [٧].

هذا بالنسبة للتوافق بصورة عامة. أما التوافق المهني فهو يعتبر جزء مـــن التوافق العام للفرد في شتى مجالات حياته ويشمل توافقه مع محيـــط العمـــل بمـــا يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هـــذه البيئة من تغير بين وقت وآخر . وتتضمن البيئة المهنيـــة الاداريـــين والمشـــرفين والمرؤسين وظروف العمل الفيزيقية وساعاته ونوعه . ويتميز التوافـــق المـــهني بالمرونة ويتحقق خلال سنوات عمل الفرد أي خلال تاريخه المهني .

ومما لا شك فيه أن الصحة النفسية لها علاقة وثيقة بـــالتوافق المـــهني أي بكفاية العامل الانتاجية وعلاقاته في اطار العمل [٨]. ولا تعنـــي الصحـــة النفســـية مجرد خلو الفرد من الأعراض الشاذة انما هي حالة تتميز بخصائص ايجابية تـــبرز في قدرة الفرد على الانتاج المعقول في حدود طاقاته وقدرته على عقـــد صـــلات اجتماعية ناجحة تتسم بالتعاون Cooperation والايثار والتسامح .

وتعاني البلاد النامية في معظم مؤسساتها الانتاجية من قلة الاهتمام بالصحة النفسية والتوافق لدى الأفراد رغم اهتمامها بالكفاية الانتاجية وتركيزها على توفـــير الآلات والمعدات Equipments واعداد الافراد وتدريبهم وتأهيلهم . ويعود السبب

---

[٦] د. مصطفى فهمي ، الصحة النفسية في الأسرة والمدرسة والمجتمع ، القاهرة ، دار الثقافة ، ١٩٦٣ .

[٧] د. عبد المنعم المغني ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، القاهرة ، مكتبة مدبولي ، ط٤ ، ١٩٩٤ ، ص ٢٢.

[٨] د. عباس محمود عوض ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٨ ، ص ٣١

في ذلك الى عدم الدراية بأهمية التوافق المهني والصحة النفسية لدى العاملين بسبب ان الهدف الأساسي هو الهدف الاقتصادي [٩].

وأن التوافق المهني هو توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني Job Satisfaction . ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما ينعكس على انتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل . وإذا لم يتحقق للعامل الرضا فإنه ينعكس سلبياً على انتظامه في العمل ، حيث يكثر تذمره وشكواه وغيابه وتأخره عن العمل . وفي هذه الحالة يعتبر توافقه المهني سلبياً ، وقد قامت دراسات " الهاوثورن " Hawthorne حول الرضا الوظيفي ، وذلك في منتصف العشرينات ببحث تأثيرات فترات الراحة والاضاءة على الأداء وكذلك دراسة الاتجاهات والمشاعر التي يمتلكها العمال نحو العمل [10]

وهكذا يكون المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل بصورة اجمالية ومن جميع الوجوه وعن ما يحيط بالعامل من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح لتحقيق رغباته وميوله وطموحاته واحساسه باحراز النجاح الذي يتمثل في حجم الانتاج ونوعه . وهناك عدة جوانب في الرضا عن العمل تشير للتوافق المهني في مقدمتها : زيادة الأجور والتطور الذاتي للمؤسسة وثبات العاملين واستقرارهم فيها ومدى الاستفادة من قدراتهم .

ويأتي الرضا عن العمل نتيجة للتوافق بين فكرة الفرد عن ذاته وتقديره لقدراته وتكيفه مع ظروفه من جهة وبين الدور المهني الذي يقوم به والذي يعتبر جزء من تحقيقه لذاته ، إذ أن معنى رضاه عن عمله انه قد وصل الى مستوى حقق فيه جزءاً من أهدافه وأحلامه التي ظل يعمل من أجلها طويلاً حيث يجد الفرد منفذاً

---

[٩] ابراهيم رحب ترفال ، الصحة النفسية والتوافق المهنى . في مجلة " البحوث العربية للعلوم الاجتماعية التطبيقية ، العدد الثاني ، ١٩٩٢ -١٩٩٣ ، ص ١٤٥

[١٠] د عمار الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث.ج١ ، مرجع سابق ، ص ص ٤٣٦-٤٣٧

مناسباً لقدراته واتجاهاته وقيمه . كما يتوقف رضاه على نمط معين وطريقة خاصة في الحياة تمكنه من القيام بدور يعتبر ملائماً ومحققاً لآماله ، وهذا ما يقيس مستوى رضاه العام عن الحياة [١١].

ويتأثر التوافق المهني والرضا عن العمل بعوامل كثيرة من أهمها العمر والجنس ومستوى التعليم والتدريب ونوع المهنة ونمط الشخصية والتوافق العام والتكيف خارج نطاق العمل والمكانة الاجتماعية والاقتصادية للعامل وظروفه المادية وكل ما يعكس رضاه عن عمله، بما في ذلك مكونات بيئة العمل وعلاقات العامل بزملائه ووجهة نظره في مشرفيه ورؤسائه ومرؤسيه وأجوره وفي الظروف المحيطة بالعمل ونوعه وعدد ساعاته ومتطلباته . وأن الحضارة الصناعية الحديثة رغم ما وفرته من عوامل التقدم والازدهار ، فإنها قد تبعث على زعزعة الأمن والاستقرار في نفوس العاملين وتسهم في التأثير على نموهم النفسي واصابتهم بالأمراض النفسية المختلفة .

ويقاس التوافق المهني عن طريق أحد المقاييس أو الأدوات أو عن طريق بطارية تجمع عدة مقاييس حسبما يستدعيه الموقف . ومن أهم هذه الأدوات الاستبيان واستمارة المتابعة وقياس الملاءمة المهنية وقياس الانتاجية وقياس الاتجاهات وقياس الميول والرغبات والطموح . ومن الاختبارات المشهورة اختبار بل Bell الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية والصحية والأسرية والانفعالية.

ويمثل سوء التوافق المهني Vocational Negative Adjustment الوجه السلبي لعملية التوافق ، وهو نمط سلوكي غير ملائم يتمثل في عجز العاملين عن التكيف السليم لظروف عملهم أو لظروفهم الشخصية أولهما جميعاً بما يجعلهم غير راضين عنها وغير مرضي عنهم عنها .

---

[١١] آسيا الصادق عبد العال ، الاتجاهات نحو المهنة . مجلة الدراسات التربوية ، المجلد الثاني ، كلية التربية ، جامعة الفاتح ، ١٩٨٣ ، ص ٥٣

وترتبط المظاهر المختلفة لسوء التوافق المهني بعضها مع البعض الآخر. وفي ذلك يرى (كاي) ان سوء التوافق المهني ينعكس بأكثر من طريقة من جانب نفس الفرد . وهكذا فإن العامل سيء التوافق قد لا يحدد مظاهر سوء توافقه في الغياب أو الشكاوي أو الاصابات أو الخصومة أو غيرها فقط من السلوك غير المرغوب فيه في العمل ، بل إنه قد يمارس الكثير منه أو كله .

وقد اتضح من الدراسات ان هناك علاقة بين بعض جوانب السلوك في العمل والتي تعتبر مظاهر لسوء التوافق المهني . فالشخص سيء التوافق لا يغيب كثيراً فقط ، ولكن قد تكون له اصابات أكثر ومشاكل اكثر تتعلق بمخالفة النظام وبصفة عامة فإنه يخلق مشكلات تؤثر على انتظام العمل [١٢].

مما تقدم يمكن القول ان العامل سيء التوافق لا يبدو عليه مظهراً واحداً من مظاهر سوء التوافق فقط ، بل تظهر لديه في العادة عدة مظاهر ذات علاقة بجوانب السلوك المتعددة . فالعامل الذي يعاني من سوء التوافق غالباً ما يكون عنيداً ومشاغباً وذي مشاكل مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه وكثير التمارض والغياب وكثير التنقل بين خطوط الانتاج وأقسام العمل مما يؤثر سلبياً في عملية الانتاج من حيث الكم والنوع .

وهناك أسباب وعوامل عديدة تكمن وراء ظاهرة سوء التوافق المهني لدى العاملين ، ومن أهمها ما يأتي :

١-أسباب تعود للعامل نفسه مثل عدم الشعور بالأمن والحساسية الزائدة والخوف والإنهاك والقصور الإدراكي والإكثار من الأخطاء والحوادث والتمرد والإسراف في الشكوى .

٢-أسباب تعود للعمل مثل سياسة التدريب والتوظيف وشخصيات المديرين والمشرفين والرؤساء المحيطين به وسياسة الترقي والأجور وعدم وجود تعليمات واضحة وكثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء والمرؤسين .

---

[١٢] د . فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والسطيمي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ط ٥ ، ١٩٨٦ ، ص٥٣.

٣-أسباب تعود للبيئة تتعلق بظروف البيت غير الملائمة ومرض أحد أفراد العائلة وسوء الحالة المالية والسكن البعيد غير المناسب والصراعات داخل الأسرة .

ويلاحظ ان الشعور بالتعب Fatigue والملل Boredom تعتبر من العوامل المؤثرة على التوافق المهني والتي تؤدي الى سوء التوافق وخاصة بالنسبة للأعمال النمطية والمتكررة ، حيث يتسبب التعب في انخفاض الانتاجية أو الكفاية أو القدرة في الاستمرار على العمل بسبب ما بذل من طاقة من قبل في انجاز العمل ويتمثل ذلك في احساس الانسان بالتعب بصورة متزايدة بعد الاستمرار في العمل لمدة طويلة . هذا وقد يكون التعب جسمياً أوعضلياً أو عقلياً أو عصبياً أو حسياً . ويمكن قياس تعب العامل من خلال كمية انتاجه ونوعيته ، كما يمكن قياسه من خلال مقاييس فسيولوجية مثل تزايد ضربات القلب أو نسبة السكر في الدم أو الانقباضات العضلية .

أما الملل فهو حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة قيامه بنشاط تنقصه الدافعية أو استمرار الفرد في موقف لا يميل إليه وينجم عن ذلك كراهية العامل للإستمرار في النشاط أو الموقف وضعف الاهتمام به . وأن التعب يؤدي الى الملل المؤقت من العمل . كما أن الملل يؤدي في الغالب الى سرعة الاحساس بالتعب عند الاستمرار في العمل الذي لا يميل اليه الفرد [١٣]. وبهذا فإن كلا من التعب والملل سبب ونتيجة .

الروح المعنوية في العمل

تمثل الروح المعنوية Group Morale الروح السائدة أو المزاج السائد بين الأفراد الذين يشكلون جماعة معينة والتي تتميز في الثقة بالجماعة وايمان الفرد بدوره فيها وباخلاصه وولائه لها Group Loyality وعمله من أجل تحقيق أهدافها .

---

[١٣] د . عبد الفتاح دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ٢٨٦

أما الروح المعنوية للعاملين او مصطلح الروح المعنوية او روح الجماعة في مجال العمل ، فيقصد بها تلك الروح السائدة بين العاملين في المؤسسة والتي تتميز بالثقة في المؤسسة والولاء والإخلاص لها وفي جماعة العمل والتقدير الذاتي لدور كل عامل وأهميته لجماعة العمل والاستعداد والكفاح من أجل تحقيق أهدافها ونجاحها والمحافظة عليها والدفاع عنها ضد أي تهديد تتعرض له [١٤].

وأكد بعض الباحثين أهمية مناخ التفاعل بين العاملين Interaction الذي يسود في المؤسسة ، وذلك من خلال ثقة العامل بمجموعة العمل التي ينتمي إليها وقناعته بدوره فيها وتوحده بها وتفانيه من أجلها . وهناك علاقة بين الروح المعنوية ومدة البقاء في العمل حيث تزداد الروح المعنوية وتترسخ أكثر كلما زادت مدة بقاء العامل فى عمله عموماً [١٥]. وتتحقق الروح المعنوية لجماعة العمل ككل من المحصلة النهائية لسريان الروح المعنوية العالية بين أفرادها ، وهو ما يطلق عليه مصطلح (تماسك الجماعة Group Cohesiveness) وبدون الروح المعنوية لن تحصل المؤسسة على الانتاجية الجيدة ولن يتحقق للعاملين الراحة النفسية المنشودة .

وإن مستوى الروح المعنوية هو محصلة وسبب لعدد متشابك من العوامل الفيزيقية والسيكولوجية والاجتماعية وخاصة مايرتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل [١٦]. وهي عامل فعال في إحداث التوافق ، بل إن التوافق انماهو تعبير فردي عن الروح المعنوية .

ومما يجدر ذكره ان موضوع الروح المعنوية في العمل قد حظي باهتمام الباحثين فى مجالات الإدارة Admnistration وعلم النفس الصناعى ، وذلك منذ بدايات هذا القرن حيث قامت تجارب ودراسات الهاوثورن Hawthorn في مجال

---

(١٤) فرج عبد القادر طه ، علم النفس وقضايا العصر ، مرجع سابق ، ص ١٤

(١٥) Helin . C L. Smith Patricia. Sex Differences in Job Satisfaction, 1964 PP. 88-92

(١٦) د. لويس كامل مليكة ، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية ، القاهره ، الدار القوميه ، ١٩٧٠ ، ص ص ٣٨٧ – ٣٨٨

علم النفس الصناعي منذ عقد العشرينات من خلال برنامج بحثي استهدف اظهار التعقد الكبير لمشاكل الانتاج وعلاقته بالكفاءة Efficiency ، واشترك في هذا البرنامج الشركة الغربية للكهرباء وعدد من الباحثين في جامعة هارفرد في بوسطن . وتم إجراء دراسات عديدة حول أثر الاضاءة في الانتاج وبرنامج المقابلة الجماعية والملاحظة وارشاد الموظفين والتجميع المتناوب وكيفية تعاون الإدارة والمشرفين مع العمال من أجل خلق بيئة عمل منتجة Working Environment وغيرها من الموضوعات التي أبرزت أهمية الطبيعة الاجتماعية للعمل وادارته العلمية وما ينجم فيها من زيادة ملموسة في الانتاج بعد تغير علاقة العمال بالمشرفين والرؤساء والمديرين .

وهناك مظاهر عديدة تدل على الروح المعنوية لدى العاملين من حيث ارتفاعها وانخفاضها بينهم وهي كما يأتي [١٧]:

أ – شدة تماسك الجماعة بعضويتهم وافتخارهم بالانتماء لها .

ب – قوة تبني افرد الجماعة لأهدافها وسعيهم الدؤوب وحرصهم على تحقيقها واشاعة روح الفريق بينهم Team Spirit .

ج– انعدام أو قلة التشاحنات والصراعات بين أفراد الجماعة والتي قد تنتهي بتفكك الجماعة .

د – دفاع أعضاء الجماعة عنها وحرصهم على بقائها واستمرارها ودعمها المتواصل .

ولتحقيق روح الجماعة والروح المعنوية للعاملين فيها ، ينبغي اتباع عدة أساليب في العمل وهي كما يأتي :

١–تحسين ظروف العمل مثل التهوية والإضاءة والحرارة والرطوبة .

٢–اتباع اسلوب اداري واشرافي متقن يسود مختلف المستويات الإدارية واشتراك العاملين في الإدارة .

٣–العدالة في معاملة جميع العاملين من حيث المكافأة والترقية والجزاء .

---

[١٧] د. فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، مرجع سابق ، ص ٢٨٧

٤-إشعار العاملين بأنهم أصحاب المؤسسة والمسؤولين عن تحقيق أهدافها ورفع الكفاية الانتاجية فيها .

٥-تدريب الاداريين والمشرفين على تهيئة المناخ الاداري الجيد ، وتطبيق مبدأ العلاقات الانسانية Human Relations .

٦-الاستثمار الأمثل لعمليات التعاون والتنافس بما يكفل تحقيق الاندماج والتوحد بين العاملين .

٧-تحقيق نظام فعال للإتصالات داخل المؤسسة وخارجها .

٨-تأمين العاملين ضد الأمراض والاصابات والعجز مما يجعلهم واثقين بمستقبلهم.

٩-التعرف على مشاكل العاملين وتشخيص اتجاهاتهم ومناقشتهم وتقبل مقترحاتهم واشراكهم في وضع المعالجات المناسبة لمشكلاتهم وقضاياهم .

١٠- العمل بنظام " القدوة الديمقراطية " وما تعنيه من توزيع السلطة والمسؤولية على أعضاء الجماعة كافة .

ومما يجدر ذكره بصدد الروح المعنوية فى العمل ان المؤسسة اليابانية تتميز باهتمامها في رفع الروح المعنوية بين العاملين ، وذلك من خلال التزامها بتوظيف عمالها مدى الحياة وحرصها – كل الحرص – على ضمان فرص التوظيف بصفة دائمة ومستقرة بحيث يعملون دون ان يكونوا مهددين بشبح الفصل من الوظيفة . وان لهذه السياسة آثارها الايجابية على كل من الروح المعنوية للعمال وقوة العمل والانتاجية ، إضافة الى ان هذا يساعد على تخفيض معدل دوران العمل وتعزيز ولاء العامل لعملهAffiliation وارتفاع روحه المعنوية (١٨).

وتشير الادبيات الحديثة الى ظاهرة سلبية تتصل بالروح المعنوية للعاملين ورضاهم الوظيفي وهي ظاهرة " الاغتراب الوظيفي Position Alienation " التي تتميز بكونها لها معنى اجتماعي يتمثل في الإحساس بفقدان المعنى والقوة ويشعر العامل بالاغتراب عندما يتعامل مع المؤسسة بحيث يراها تنظر إليه

---

(١٨) د. عمار الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، مرجع سابق ، ص ١٧٢

باعتباره سلبيا ولا يقع في نطاق سيطرتها وتحكمها [19]. ويتجسد الاغتراب الوظيفي بشعور العامل بعدم التوافق ، أو التناغم أو التكامل مع العمل مما يؤدي الى كره العامل لذاته ووظيفته ومصنعه .

وتقاس الروح المعنوية للعاملين من خلال ملاحظاتهم العابرة أو مظهرهم أو سلوكهم أثناء العمل ، وذلك عن طريق ما يدونه المشرفون عن العمال من تقارير . وبالنظر لعدم كفاية هذه الأساليب فقد جرت العادة ان يستعان بأساليب أخرى مثل الاستفتاء الذي لا يذكر فيه العامل اسمه. ومن الأمثلة على ذلك مقياس (برجس) لاتجاهات العمال نحو المؤسسة التي يعملون فيها. وتتضمن عشر عبارات وهي [20]:

١-أنا واثق من بقائي في العمل ما دمت اقوم به على نحو جيد .

٢-أستطيع ان أتبين في العادة موقف رئيسي مني .

٣-اشعر انني جزء من هذه المؤسسة فعلا .

٤-تعاملنا المؤسسة حسبما نستحقه على العموم .

٥-اعتقد بضرورة توفير تدريب افضل لجميع العاملين في المؤسسة .

٦-لم أفهم قط ما هي سياسة المؤسسة نحو القائمين بالعمل فيها.

٧-لا أجد فرصة في عملي لاستثمار خبرتي .

٨-لا أستطيع مطلقا ان أتبين كيف اتفق مع رئيسي .

٩-عدد كبير من العاملين سيتركون العمل إذا حصلوا على أعمال كأعمالهم في مكان آخر .

١٠- اعتقد ان سياسة المؤسسة هي أن تدفع لعمالها أقل أجر ممكن .

---

(١٩) د. محمد عويس ، العمل الاجتماعي في التنظيمات الصناعية ، القاهرة ،دار النهضة العربية ، ١٩٩١ ، ص ص ٤١-٤٢

(٢٠) د. عبد الفتاح دويدار ، أصول علمالنفس المهني ، مرجع سابق ، ص ٤٣

السلامة المهنية والأمن الصناعي :

تهدف السلامة المهنية والأمن الصناعي الى حماية أرواح العاملين في المؤسسات المختلفة عن طريق نشر الوعي الوقائي بينهم وتبصيرهم بالأخطار المتوقعة في العمل وتدريبهم على استخدام أجهزة الوقاية من خطر الاصابات وتعريفهم بطرق العمل الصحيحة لتقليل الاصابات والمحافظة على العاملين والآلات والمعدات بما يؤدي الى رفع الكفاية الانتاجية للعامل وللمؤسسة التي يعمل فيها .

وتبرز أهمية السلامة المهنية والأمن الصناعي من خلال تجنب حوادث العمل التي تكلف مبالغ كبيرة ، وذلك لرفع الروح المعنوية لدى العاملين وزيادة كفايتهم الانتاجية كما ونوعا .

وأن لمشكلة اصابات العمل اثر فعال على طاقات الاقتصاد القومى بشطريه الانساني والمادي . وقد ذخرت كتب علم النفس المهني والصناعي بمعالجة المشكلات الانسانية للعمل وفي مقدمتها الحوادث نظرا لما تكبده للمجتمع من خسارة فادحة في طاقته البشرية والمادية . " فالحوادث ظاهرة ملازمة للمجتمعات قديمها وحديثها ، وأن كان هناك فرق بين حوادث كل منهما من حيث الكم والكيف . وأن تقدم الحياة التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية في عصرنا الحاضر كان له اثر كبير على الحوادث. لذا نجد أن الاهتمام بالمشكلات الانسانية في الصناعة والعمل قد بدأ بصورة علمية في الربع الأول من القرن العشرين ثم تبعته بعد ذلك دراسات أخرى تتفق ومستوى تعقد الحياة الحضرية في عصرنا الحاضر مما أدى الى تعرض الانسان للإصابة بالأمراض النفسية المختلفة والعزلة والاغتراب " [٢١].

وتعرف الحادثة Accident بأنها حدث غير متوقع الحدوث أما أن تصيب شخصا ما أو تتسبب في تلف الآلات والمواد اوتكون سببا في تعطل العمل وتوقف الانتاج . ويلاحظ انه لو ترتب على الحادثة إصابة للعامل أيا كانت سميت إصابة عمل . وما ينجم عن الحادثة سواء كان للعامل أو للمصنع إنما يؤثر على الانتاج

---

[٢١] د عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ ، ص ١٦٣

ذلك لأن المجتمع بكامله هو الذي يدفع تكلفة تلك الحادثة ، وللحادثة جانبان السبب والنتيجة [٢٢].

وان لشعور العامل بأنه يعمل تحت ظروف آمنة Security أهمية كبيرة في زيادة انتاجه وفي شعوره بالسعادة والرضا عن العمل واحساسه بالاستقرار لكون حياته بعيدة عن التهديد بالخطر ، ولذلك تهتم المجتمعات الحديثة بتوفير أقصى درجات الأمن والسلامة لعمال مصانعها . ولا يخفى ما تسببه حوادث العمل واصاباته من خسائر في الأرواح والأموال والمعدات والمواد الخام والتعويضات ومن بؤس وتعاسة للعاملين وذويهم. وان الأمن الصناعي هو أمن للمجتمع ككل ، وإن ما تخلفه الحوادث من جرحى ومرضى ومشوهين وعجزه سواء كان عجزهم كليا أوجزئيا انما هو شلل يصيب عصب المجتمع ، فحوادث العمل تؤدي الى كثير من المآسي البشرية والكوارث مثلها في ذلك مثل اصابات الطريق وجرحى الحرب وجرائم القتل والاعتداء [٢٣].

ومما لا شك فيه ان الفروق بين العمال في تكرار الحوادث تعتبر من الأمور الشائعة فيما يتعلق بالميل الى الوقوع في الحوادث . وقد أظهرت البحوث ان بعض العمال في فترة معينة يعانون من وقوعهم في الحوادث أكثر من غيرهم وان المسؤولين عن عدد كبير من الحوادث في أي مصنع هم نسبة قليلة من العمال. كما أن وقوع الحوادث لا يخضع لعامل المصادفة ولكن حدوثها يكثر بالنسبة لبعض الأفراد ويقل بالنسبة للبعض الآخر . وقد كشفت الدراسات التي أجريت في مختلف أنواع الصناعات عن وجود ميل لدى بعض الأفرد الى التسبب في وقوع الحوادث وان البعض الآخر لا يوجد فيه هذا الميل [٢٤].

---

[٢٢] د. مجدي محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق ، ص ٢١٨

[٢٣] د. عبد الرحمن العيسوي ، دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٧

[٢٤] موريس س . فينكس ، علم النفس المهني – اعداد العامل لعمله . في كتاب " ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، المجلد الثاني ، تأليف ج. سز جيلفورد وآخرون ، ترجمة د. يوسف مراد وآخرون ، القاهرة ، دار المعارف بمصر . ط ٣ ، ١٩٦٩ ، ص ص ٨٤٤-٨٤٧

وهناك مشكلة أخرى تتعلق بالأمن الصناعي والسلامة المهنيـــة وهـــي ان عديدا من الأعمال في مختلف الصناعات يمكن ان تؤدي الى اخطار صحية عميقـة الأثر على العمال . فمثلا العمال الذين يعملون في الصناعات الكيماوية وصناعــات الدواء والأسلحة وبعض صناعات الأغذية يتعرضون يوميا لأخطار مهنيـــة تـــهدد صحتهم وبقاءهم ولكنهم لا يملكون ان يغيروا ذلك [٢٥].

أما من حيث الأسباب التي تؤدي الى وقوع الحوادث في العمل فإنها كثـيرة ومتداخلة ، وتقسم بصورة عامة الى النوعين الآتيين :

أ – أسباب داخلية (شخصية) ذات طابع انساني تتعلق بالعوامل النفسية والخـــبرة والعمر والبصر والصحة الجسمية والنفسية والإتزان الانفعالي والذكاء .

ب– أسباب خارجية لا ترجع للفرد مثل التعب والسرعة وظروف التهوية والاضاءة والرطوبة والحرارة ومساحة التحرك داخل محيط العمل وبين المكائن وغير ذلك .

وتعتبر السلامة المهنية والأمن الصناعي مسؤولية مشتركة في كل منشـــأة بين العمال والمشرفين والإدارة ، وذلك لتحقيق الأمن والسلام وتقليـــل الحـــوادث وتجنب الاصابات إضافة الى تفادي الخسائر المادية . وهذا يفرض اعــــداد جميـــع الوسائل اللازمة للتدريب ووضع النظم وتوفير المعدات الواقية من أخطار العمــــل ونشر وسائل الوقاية من الأمراض المهنية . وتنشأ غالبا أقســـام خاصـــة بـــالأمن الصناعي في المؤسسات الانتاجية الكبيرة بحيث توفر لها الامكانات الفنية والعملية، بينما في المؤسسات الصغيرة والتي لا يتجاوز عدد العمال بها عن (٣٠٠) عــــامل ولا تسمح مواردها المالية بانشاء قسم للسلامة المهنية والامن الصناعي فيها فإنـــها تخصص لجنة من الأقسام المختلفة للإشراف على نشاط الأمن الصناعي فيها.

وقد اعتادت المؤسسات والمنشآت وضع برنامج شامل للســـلامة المهنيـــة والأمن الصناعي يتضمن الإجراءات والخطوات الآتية :

---

[٢٥] Zasto. Charles; Introduction to Social Welfare Institutations. U.S. Dorsey Press. 1986. P.331

١-القيام بالفحص الطبي الدوري لجميع العاملين .

٢-ايجاد الخدمات الاجتماعية والنفسية ومساعدة العاملين على حل مشاكلهم اولا بأول .

٣-نشر الوعي الوقائي بين العاملين عن طريق الاعلانات والندوات وتوجيه انتباههم الى ضرورة الأخذ باسباب الوقاية واتباع وسائلها.

٤-استبعاد العاملين المستهدفين للحوادث وتكليفهم بأعمال لا يتعرضون فيها لأخطار الحوادث .

٥-القيام من وقت لآخر بحملات مكثفة لمنع الحوادث والعناية بأعمال الإسعاف والانقاذ وتدريب العمال عليها.

٦-مواصلة متابعة حالات الأمن الصناعي وتحليل ما يقع من اصابات وحوادث ودراسة أسبابها وظروفها ووضع خطة لتلافي وقوعها .

٧-تحسين المستوى الصحي لبيئة العمل والعناية بنظافة مكان العمل وتعقيمه باستمرار وضمان تهويته واضاءته .

٨-تشجيع العاملين على تطبيق تعليمات السلامة المهنية وخاصة تلك التي تتصل باستخدام الملابس الواقية والنظارات والخوذ والأقنعة والواقيات وغير ذلك من أدوات الوقاية الشخصية .

٩-تقليل الأخطار الناجمة عن ظروف العمل مع الصيانة الدورية للآلات والمعدات.

١٠- اعداد دراسات في العلاقات الانسانية للمشرفين وتضمينها منع الحوادث مع نشر تعليمات الوقاية وبث المقترحات الخاصة بها .

الميول المهنية :

للميول المهنية أهمية كبيرة فى مجال اختيار المهن والاعداد لها والنجاح فيها ، إذ أن الطفل أو المراهق الصغير قلما يهتم بالمهن التي يريد ان ينخرط فيها حينما يكبر . وحتى إذا فكر في ذلك الموضوع فإن تفكيره فيه يكون مصبوغا

بصبغة تخيلية غير واقعية . وأن الفرد قد يكتسب ميلا ايجابيا نحو بعض أساليب النشاط دون البعض الآخر نتيجة للخبرات المختلفة التي يمر بها في حينه . ويقصد بالميل المهني المجموع الكلي لاستجابات القبول التي يبديها الشخص والتي تتعلق بمهنة معينة .

وتم اعداد اختبارات للميول المهنية من قبل بعض علماء النفس مثل كيسودر وسترونج ، وقام الدكتور احمد زكي صالح بتعريب اختبار الميول المهنية لكيودر , ويتضمن هذا الاختبار عدة عبارات تدلل على ما يفضله الفرد أكثر من غيره حسب كل مجموعة ميول مهنية ، ويضع المفحوص علامة على ما يفضله أكثر من غيره وعلامة أخرى على أقل الأمور تفضيلا في كل مجموعة ، ثم نستخرج الدرجات الخام بكل ميل من الميول ويمكن بعد ذلك رسم بروفيل لمختلف الميول عند الفرد ويصنف الأفراد حسب الميول المهنية المختلفة التي يتميزون فيها ويؤخذ ذلك اساسا في توجيههم المهني [٢٦].

وتصنف الميول المهنية الى الأنواع العشرة الآتية :

١- **الميل الميكانيكي :**

يفضل صاحب هذا الميل العمل مع الآلات الميكانيكية والعدد والأجهزة التي تتطلب إدارة العلاقات بين أجزائها وحركاتها . ومن أمثلة ذلك المهندس الميكانيكي والمهندس الكيميائي .

٢- **الميل الخلوي :**

وصاحبه يفضل العمل خارج الأماكن المغلقة أو في الهواء الطلق ويميل للتعاون مع الطبيعة كالحيوان والنبات مثل المهندس الزراعي والطبيب البيطري .

٣- **الميل الحسابي (العددي) :**

يفضل صاحب هذا الميل العمل في الإعداد والعمليات الحسابية والأعمال التجارية والشركات مثل المحاسب والصراف في البنك والمشتغل بالإحصاء .

---

[٢٦] د. احمد زكي صالح ، اختبار الميول المهنية ، القاهرة ، ١٩٦٥

٤- **الميل العلمي :**

يميز هذا الميل أولئك الذين يتطلعون الى اكتشاف الحقائق العلمية وحل المشكلات والبرامج والقيام بالتجارب والبحوث والاكتشافات العلمية وزيارة متاحف العلوم مثل الطبيب والكيميائي والصيدلي .

٥- **الميل الإقناعي :**

ويقصد به الميل نحو الأعمال التي يحتاج من يقوم بها اليمتابعة واقناع. ويفضل صاحب هذا الميل العمل مع الناس بقصد اقناعهم بأفكار أو مشروعات جديدة . ويجب أن يتوفر مثل هذا الميل لدى البائع والأخصائي الاجتماعي ومندوب شركة التأمين .

٦- **الميل الفني :**

ويفضل أصحاب هذا الميل العمل الذي يحتاج اليالإبداع باليدين والابتكار الفني وجذب الانتباه بالرسم والنحت وتصميم الأزياء وتنظيم الحدائق وتجميل المباني والتصميم الهندسي ، وذلك كما هو الحال بالنسبة للمصور ومصمم الديكور والرسام والمهندس المعماري .

٧- **الميل الأدبي :**

صاحب هذا الميل يفضل القراءة والكتابة والفلسفة ويجيد التعامل باللغة في الحديث أو التعميم وتذكر الأقوال المشهورة والاستشهاد بها وكتابة الشعر والقصص والروايات ، ويوجد هذا الميل عند الأدباء والمؤرخين ومحرري الصحف والمدرسين والمسرحيين والذين يقومون بأعمال السكرتارية .

٨- **الميل الموسيقي :**

يتجه أصحاب هذا الميل نحو سماع الموسيقى أوعزفها أو دراستها والتخصص في مجالها والغناء والعزف على آلات الطرب ، ومن أبرز هؤلاء الموسيقيين والملحنين.

٩- **الميل للخدمة الاجتماعية :**

يوجد هذا الميل عند الاخصائيين الاجتماعيين والممرضين والاخصائيين في التوجيه والارشاد والأطباء ورجال الدين الذي يعتمد عملهم على مساعدة الناس .

١٠- **الميل الكتابي (والاداري)**

يحب صاحب هذا الميل العمل في المكتب الـذي يتطلـب سـرعة ودقـة واجادة تتبع المراسلات وردودها وتذكر التفاصيل ومراعاة الترتيب والتنسيق فـي تنظيم المكتبات والملفات مثل الذي يعمل في الأرشيف والاخصـائي فـي مجـال المكتبات وسكرتيري النوادي والعاملين في مختلف الوظائف الكتابية .

التصنيف المهنـي :

يدخل موضوع التصنيف المهني أي تصنيف الأفراد مهنياً Occupational Classification ضمن دراسات القوى العاملة ويسمى كذلك بتصنيـف الأفـراد Classification of Individuals .

فالمهنة كما تستعمل في التصنيف المهني تعني نوع العمـل الـذي يؤديـه الفرد، أي مجموع الواجبات التي يؤديها هذا الفـرد . فـالطبيب صـاحب مهنـة والقاضي صاحب مهنة والمهندس صاحب مهنة ، وكذلك الحـال بالنسـبة للمعلـم وكاتب الحسابات وغيرهم.

وعند تصنيف الأفراد مهنياً يكون هناك أساس يبنى عليه هذا التصنيـف . ويمكن تحديد ثلاثة أسس للتصنيف المهني وهي :

أ – تصنيف أساسه (حالة الفرد) أي إذا كان الفرد يعمل لحسابه أو يعمل لأفـراد آخرين أو يستخدم آخرين للعمل معه .

ب– تصنيف أساسه نوع النشاط الاقتصادي الذي يقوم به الفرد .

ج – تصنيف أساسه نوع العمل الذي يمارسه الفرد .

وأن الأسس التي صنفت إليها الأعمال في الماضي كانت تقوم على أسـاس الانطباع العام أو على التشابه السطحي والظاهري بينها. فمثلاً كانت تصنف الـى

أعمال ماهرة ونصف ماهرة وغير ماهرة ، أو الى أعمال ادارية واعمال فنية ، او إلى أعمال يدوية وعقلية واجتماعية .

وقد بذلت محاولات عديدة لتصنيف المهن على أسس علمية ، ومن هذه المحاولات قاموس أسماء المهن الذي وضعه مكتب التوظيف وهيئة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٣٩ Dictionary of Occupations Titles، وذلك بعد دراسات وبحوث مستفيضة وتحليل شمل آلاف المهن والحرف وفحص طبيعة العمل فيها ، بدءاً من الأعمال البسيطة غير الماهرة الى الأعمال التخصصية التي تتطلب مهارات فائقة . كما شمل هذا القاموس توضيحاً للخبرات والمؤهلات المطلوبة في كل عمل والعلاقة بين الأعمال المختلفة . وشمل القاموس حوالي أربعين ألف مهنة أو عمل تتراوح بين الأعمال الرئيسية (الروتينية) البسيطة وحتى الأعمال التي تتطلب قدراً عالياً من الدراسة والمهارة [٢٧].

ووضع ذلك القاموس على أسس علمية تكفل تحقيق العدالة ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، وتمت الافادة منه في عمليات التوجيه والاختيار والتأهيل المهني . وتم اعداد القاموس على نهج تصنيفي محدد والاختيار والتأهيل المهني . وذلك من خلال وضع ترميز رقمي يصل الى سبعة أرقام وقسمت الأعمال تبعاً لذلك ، أي الى سبع مجموعات مهنية ثم قسمت الى مجموعات ثانوية.

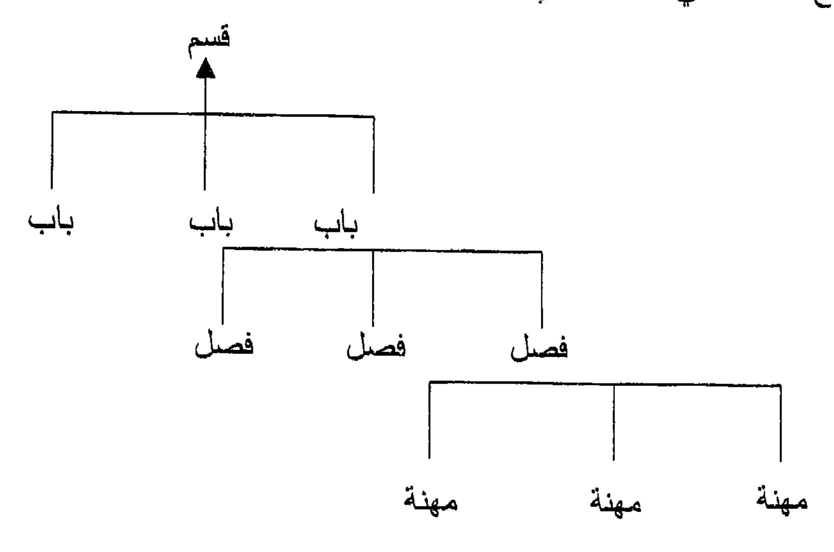
وتضمن قاموس المهن المذكور مواصفات العمل أو الخصائص اللازمة لكل مهنة داخل قدر من المؤهلات التي تتطلبها والمهارات والقدرات التي لا بد من توافرها في الشخص الذي يعمل بها . كما صنف المهن على شكل مجموعات متشابهة أو " عائلات حرفية " لكل منها علاقات وثيقة بعضها ببعض ، وذلك بحيث يتمكن الفرد من الانتقال من عمل الى آخر يشبه عمله السابق ويناسب قدراته واستعداداته وميوله .

وبصورة عامة يستند الشكل الأساسي للتصنيف المهني على تقسيم المهن الى عدد من المجموعات الرئيسة بحيث يكون بين مهن كل مجموعة رئيسية علاقة

---

[٢٧] د. عبد الفتاح دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ١٢١

محدودة بالمجموعات القريبة ، وبحيث يكون بين المهن في كل مجموعة فرعية علاقة أكثر وضوحاً وتحديداً من العلاقة بين مهن المجموعة الرئيسية تسمى فروعاً . ثم تقسم كل مجموعة فرعية الى عدد من المجموعات الصغيرة بحيث تكون العلاقة بين المهن الداخلة في كل مجموعة صغيرة علاقة أكثر وضوحاً وتحديداً بين المجموعة الفرعية وتسمى فصولاً ثم تقسم كل مجموعة صغيرة الى مهن . ويتوضح كل ذلك في الشكل الآتي :



وان العلاقة المحددة أساسها الأول التشابه في نوع العمل لأن التصنيف نفسه أساسه نوع العمل . ونجد أن نوع التشابه بين المهن الداخلة في الفصل الواحد (من حيث العمل وما يتطلبه ذلك من مهارات ومعارف وقدرات) أكثر من التشابه بين تلك المهن الداخلة في فصل آخر . وهناك قائمة للأعمال في كل مجال مهني مثل " فني – خدمات عامة – إدارة – كتابية عامة – الاتصال بالجمهور – الزراعة – العمل اليدوي ...

وللتصنيف المهني فوائد عديدة لعل من أبرزها :

أ – امكانية نقل العامل من عمل الى آخر بنفس المستوى .

ب – تحديد اجور العمال اعتماداً على التشابه بين الاعمال التي يؤدونها .

ج – ترقية العامل الى عمل آخر أعلى من سابقة من حيث المستوى .

د – اكمال عمليات التنظيم والإدارة على أسس علمية .

هـ – تعيين مستويات الأعمال على مختلف أصنافها .

وهناك عدة وسائل تستخدم للتصنيف المهني وأهمها ما يأتي :

١–التصنيف المهني حسب التعداد العام للسكان:

وتقسم المهن بموجب هذا التصنيف الى عشر مجموعات أساسية وهي الزراعة وأعمال الغابات – الصيد – التعدين – الصناعات العامة والميكانيكية – النقل والمواصلات – الصناعات اليدوية – الخدمات العامة – الخدمات المهنية – الخدمات المنزلية والشخصية – الأعمال الكتابية .

٢–التصنيف المهني حسب الالقاب المهنية :

ويقوم هذا التصنيف على أساس تقسيم جميع المهن الى مجموعات رئيسية وتقسيم هذه المجموعات بدورها الى مجموعات فرعية . ومن الأمثلة على هذا التصنيف ما يأتي :

أ – المهن الفنية والادارية وتشمل مهن فنية ومهن شبه فنية ومهن ادارية .

ب – المهن الكتابية والمبيعات وتشمل مهن كتابية ومبيعات .

ج – مهن الخدمات العامة وتشمل خدمات منزلية وخدمات شخصية .

د – مهن زراعية وصيد وأعمال الغابات وتشمل مهن زراعية وأعمال الصيد والغابات .

هـ– مهن دقيقة وتشمل مهن دقيقة ومهن غير دقيقة .

٣–التصنيف الصناعي : ويشمل عشر مجموعات أساسية وهي :

- زراعة وغابات وصيد .
- معادن وتعدين .
- أعمال وانشاءات .
- مصنوعات .
- خدمات .
- نقل ومواصلات .

- تجارة جملة وتجزئة .
- مالية وتأمينات وعقار .
- أعمال حكومية .
- أعمال أخرى .

الفصل الثالث

التعليم والعمل والانتاجية

- إطار مرجعي عام
- أبرز الاتجاهات والأدبيات في مجال التربية الانتاجية
  - أولاً : البلدان العربية والنامية
  - ثانياً : الدول المتقدمة
- أهم التجارب والممارسات لتوثيق العلاقة بين التربية والعمل والانتاج
  - على الصعيد العربي
  - على الصعيد العالمي

الفصل الثالث

التعليم والعمل والانتاجية

إطار مرجعي عام

لم تعد التربية مجرد عملية تلقين الطلبة بالمعلومات وتزويدهم بالمعـــارف العامة والمتخصصة ، بل أصبحت في الوقت الحاضر عملية استثمارية ذات مردود انتاجي ، حيث تزود الطالب بالمعلومات وتكسبه الاتجاهات والمـــهارات اللازمـــة لاعداده كمواطن واعي يسهم في تقدم المجتمع وتطوره وفي تحقيق أهدافه الحاضرة والمستقبلية .

ويمكن القول بأن العمل والانتاجية في التربية اصبح أحد سمات هذا العصر في جميع الدول على اختلاف نظمها وظروفها ومراحل تقدمها ، وذلك لاعتبـــارات انسانية واجتماعية واقتصادية وديمقراطية . وأن تطبيق ذلك يســـهم فـــي تجـــاوز التخلف وتمكين الأفراد من النهوض بواجبات المواطنة علـــى أفضـــل صـــورة ، والمساهمة في تحقيق التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كاســـاس للأخـــذ بأسباب التقدم وبناء الحضارة اعتماداً على العلم والتقنية .

وأن هذا الدور الدينامي الذي تلعبه التربية في تنمية المجتمع وتقدمه ليـــس وليد اليوم ، بل هو يمثل تواصلاً مستمراً في إطار تطور التربية منذ أقدم العصـــور وخاصة خلال القرون الأربعة السابقة ، حيث اصبحت التربية تهتم بتكوين الانسان وتنمية شخصيته وتوثيق علاقته بالمجتمع . إذ ترجع بدايات ذلك الى القرن الســـابع عشر وما تلاه ، فقد دعى الى ذلك جـــون أمـــوس كومنيـــوس (١٥٩٤-١٦٧٠) والفيلسوف الانكليزي جون لوك والمفكر الفرنسي جـــان جـــاك روســـو (١٧١٢-١٧٧٨) وذلك في كتابه المشهور (إميل).

أما من الناحية التطبيقية فقد أسس فرانك الألماني عام ١٦٦٣ مـــدارس ذات طابع عملي بمدينة (هالة) بالمانيا . وأنشأت في السويد مـــدارس صناعيـــة لـــها ارتباط بالمدارس الابتدائية . كذلك استثمرت النمسا مكان المدرسة كمجال للنشاطات

الصناعية ، وذلك باشراف الدكتور (أراسوب ثراب) . كما أكد مربـــون آخـــرون علىهذاالاتجاه التطبيقي في التربية منهم بســتالوتزي (١٧٤١-١٨٢٧) وهربـــرت (١٧٧٦-١٨٤١) .

ومع انتشار مفاهيم الديمقراطية وحق جميع الأطفال والأبناء بالتعليم مـــن جانب ، ومع التقدم العلمي والتقني الذي عزز الحاجة للعمل اليدوي من جانب آخر، تحولت المدارس الى مؤسسات يمضي الأطفال والأبناء سنوات طويلة فيها لتلقـــي المعارف والتسلح بالمهارات اللازمة لاعدادهم كمواطنين مستنيرين في المجتمع .

وفي البداية كانت المدارس تؤكد على تزويد الطلبة بمهارات ذهنية مفيـــدة لغوية وعلمية وأدبية ، وكرد فعل على هذه المفاهيم أصبح دور المدرسة الحديثـــة يؤكد على الإقتراب من البيئة واللعب كنشاط طبيعي للتلامذة والتربية مـــن خـــلال العمل، وتنمية مهارات الطفل اليدوية والفنيـــة والمهنيـــة دون ان تقتصـــر علـــى المهارات الذهنية . وعلى هذا لم تعد المدارس مجرد قاعات للدرس ، بل أصبحـــت حافلة بمشاغل العمل اليدوي ومشاغل الغرس والبســـتنة ونشـــاطات التكنولوجيـــا الحديثة من طباعة وكهرباء والكترونيك وميكانيك ووسائل اتصال وغيرها [1]. على الرغم من أن الافتقار للمعرفة أو الخبرة المباشرة بالحياة خارج المدرســـة يشـــكل عقبة في سبيل التفاعل بين التربية والحياة المنتجة .

وفي بداية القرن الماضي كان " فرانك بارسونز " أول من ذكـــر عبـــارة " التوجيه الحرفي أو المهني " في تقرير له عام (١٩٠٩) في الولايـــات المتحـــدة الأمركية مؤكداً ان التوجيه الحرفي يجب ان يصبح جزءاً لا يتجزأ مـــن البرنـــامج المدرسي في جميع المجتمعات .

كما استقطب هذا الموضوع اهتمام الكثير من المفكرين السياسيين إذ يذكـــر المربي الهندي (مالكم أريسيشا) ان الزعيم الهندي غاندي كان أول من نادى فـــي الهند بجعل العمل اليدوي جزءاً لا يتجزأ من التربية ، وباتخاذه وسيلة لتعلم الأولاد

---

[1] عبد الوهاب شميطي – إيلي خوري ، العمل اليدوي في لبنان ، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ، سلسلة (٤) بيروت ، ١٩٨٠ ، ص ٤

والبنات حتى سن الرابعة عشر . وقد تبعه ذاكر حسن وأعلن أهميةالعمل التربوي التطبيقي منذ المدرسة الابتدائية حتىالجامعة . ثم نادى بعد ذلك أول وزير هندي للتربية (أبو الكلام أزاد) بأن التعليم يجب ان لا يقتصر على الكتب ، بل يستند الى العمل اليدوي أيضاً [٢].

ومما هو جدير بالملاحظة ان هذا الاتجاه التطبيقي في التربية أصبح يجسد مبدأ الجمع بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وبين الأهداف التربوية والتعليمية ، حيث يجري إدخال العمل المنتج والعمل النافع للمجتمع ضمن مناهج التعليم المدرسي أو في التعليم العالي ، لا لقيمة العمل التربوية فحسب ، بل أيضاً لقيمته الإقتصادية وإسهامه في تعزيز الانتاج ، فضلاً عن القيمة الاجتماعية والثقافية لتعلم المهارات الانتاجية الأساسية من خلال التفاعل مع العمال الكبار . ومن الأهداف التربوية البارزة بهذا الصدد تحقيق التنمية المتوازنة للقدرات الجسمية والعقلية لدى الطفل والمراهق في التعليم الابتدائي والثانوي ، والتفاعل بين النظرية والتطبيق في مستويات التعليم المتوسط والعالي وبخاصة في تعليم العلوم في التعليم المهني والتقني [٣].

وهكذا أصبح موضوع التعليم والعمل المنتج من الموضوعات والمظاهر البارزة والمهمة في حياتنا المعاصرة لتأكيده على مبدأ العمل والانتاجية في التربية، ومن ثم ترجمته الى مشروعات وبرامج متنوعة وواسعة ذات طابع عملي ، تقوم على أساس من الدراسة والتخطيط والمتابعة بقصد إعداد جيل مثقف ، متسلح بالعلم وبأساليبه المبتكرة ، واعتماده على مناهج دراسية قابلة للتطبيق ، تعكس وحدة الفكر والممارسة ، وتنمي روح العمل الجماعي واشاعة ممارسة العمل اليدوي في المراحل الدراسية كافة .

---

[٢] حكمت البزار ،التربية والعمل ، بغداد ، منشورات وزارة الثقافة والإعلام ، سلسلة دراسات (٣٧٢) ، دار الحرية للطباعة ، ١٩٨٤ ، ص ص ٤٩-٥٢ .

[٣] منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة . التفاعل بين التربية والعمل المنتج ، المؤتمر الدولي للتربية — الدورة الثامنة والثلاثون ١٠-١١ نوفمبر/تشرين الثاني / جنيف ١٩٨١، ص ٧ .

وهذا يفرض تهيئة الأجواء والظروف المناسبة لادخال العمل والانتاج في التربية ، ومساعدة الطالب على التشبع بالتدريبات المدرسية والتطبيقات والممارسات العملية ، وجعل ذلك نقطة لانطلاق نحو توفير الاتجاه الايجابي العام عند المواطنين نحو العمل ، حيث أكدت اليونسكو - المؤتمر الدولي للتربية في دورته الثامنة والثلاثين عام ١٩٨١ أن يكون هناك تفاعل مجد ومستمر بين التعليم والعمل المنتج ، وان تنصب الجهود الرامية الى إقامة مثل هذا التفاعل حسب الاقتضاء على جميع مستويات التعليم وشتى أشكاله .

وان تحقيق التفاعل المستمر بين التربية والعمل يساعد الطلبة ويدفعهم الى تقدير وتقبل القيم والاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية لمختلف أنواع العمل ، وذلك منذ عمر مبكر . حيث برز التأكيد على ذلك في مجالات مختلفة منها استمرار الاعداد المهني والفني منذ الطفولة وحتى الشباب وشموله جميع النشاطات الحياتية، وأن تتم المواءمة بين الأنشطة المتميزة وبين خصائص المراحل العمرية التي يمر بها الفرد ، وكل ما يظهر خلالها من امكانات جسمية وعقلية وسلوكية ، فإعداد الفرد للعمل يجب ان يبدأ من عمر مبكر لما تتميز به هذه الفترة من سمات تجعلها فترة ملائمة للإعداد المهني .

مما تقدم يمكن القول بأن موضوع التربية والعمل والانتاجية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدور التربية في عملية التنمية . هذا الدور الذي تسلم بأهميته الدول المتقدمة والنامية على حد سواء . فقد أخذ الاهتمام بالعلاقة ما بين التربية والعمل والانتاج طابعه الجاد نتيجة لعاملين رئيسيين هما :

أ – عدم التوازن ما بين الطموحات الناجمة عن التربية وفرص العمل المتوافرة في المجتمع .

ب– تطلعات المجتمعات المعاصرة لأحكام الربط بين الأدوار الفكرية والعملية للإنسان المثقف . إذ أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تتطلب توفير لطاقات البشرية التي تكون قادرة على مواكبة التطور في المعارف والمهارات العملية .

أبرز الاتجاهات والأدبيات في مجال التربية الانتاجية

يشكل موضوع العمل والانتاجية في التربية أحد المكونات والمعالم البارزة في النظام التربوي وفي السياسة والأهداف والأساليب التربوية في جميع بلدان العالم في الوقت الحاضر . وقد أدى ذلك الى تدشين ومتابعة مشروعات ومخرجات هذا النمط التعليمي في ظل المتغيرات التي يشهدها المجتمع ، وذلك بما يكفل تطوير هذا النمط من التجديد التربوي ومواكبته لحاجات المجتمع ومطالب العلم والتكنولوجيا، بحيث تأخذ التربية مكانها المهم في بناء الانسان . وتؤكد الأهداف التربوية العامة والخاصة والسلوكية على توظيف العمل كعنصر أساسي في نشاط الانسان الحضاري وفي تقدم المجتمع وتنميته .

ولعل من أهم العوامل التي ساعدت على انتشار برامج ومشروعات إدخال العمل المنتج في التربية استنادها الى الدراسات النظرية والميدانية وتحليل عناصر هذا الموضوع وبروز عدة اتجاهات وأدبيات شاعت في معظم دول العالم وخاصة بعد منتصف عقد الخمسينات من القرن الماضي . وفيما يلي استعراض أبرز تلك الأدبيات على أصعدة البلدان العربية والنامية والمتقدمة .

أولاً : البلدان العربية والنامية

أوضحت دراسات عديدة اهتمام البلاد العربية بالانفتاح على مفهوم التربية والعمل والانتاجية ومضامينه ، وذلك من خلال معطيات السياسات والأهداف التربوية وتوصيات العديد من المؤتمرات والندوات التربوية التي عقدت على صعيد الوطن العربي ، ودعوتها لبذل الجهود الممكنة لتوجيه التعليم نحو عالم العمل ، وايلاءه عناية فائقة لمختلف أشكال العمل اليدوي وأنماط العمل المنتج في التعليم لقيمته التربوية والاقتصادية وتعزيز دوره في الاستجابة لحاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية [٤].

---

[٤] التقرير الختامي لمؤتمر وزراء التربية والوزراء المسؤولين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية ، أبو ظبي ، ١٩٧٧

وقد دلت الأدبيات والدراسات أن كثيراً من البلاد العربية أكدت ضرورة الربط بين النظرية والتطبيق وبين الفكر والممارسة في العملية التربوية . فعلى سبيل المثال أولت مصر اهتماماً لهذا الموضوع ، حيث كان اليوم المدرسي منذ العشرينات (١٩٢٥/١٩٢٦) يقسم الى فترتين : الأولى تخصص للمواد الدراسية المنهجية في المدرسة ، والثانية للنشاطات المهنية غير المنهجية في الزراعة والأعمال اليدوية والصناعة وذلك في إطار الجمع بين العلم والعمل .

وأكدت الندوة التي عقدتها المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم حول (التعليم الأساسي في الوطن العربي : مفهومه وخواصه وتصوراته المستقبلية) في أيار عام ١٩٨٣ أهمية ربط التربية بالعمل والانتاجية واعتبرت ذلك أحد الشقين الأساسيين لمفهوم التعليم الأساسي ومحتواه . ودعت الى استثمار هذا المجال في تكوين مجموعة الخبرات والعادات الفكرية واليدوية والاستعدادات الوجدانية والأخلاقية والروحية ومختلف المواقف الاجتماعية والقدرات المكتسبة في مجالات العمل والصلات الاجتماعية ، وضرورة البدء بتربية الطفل بتعليمه عملاً يدوياً نافعاً بحيث يساعده ويؤهله في المستقبل ليكون عضواً منتجاً في المجتمع .

وفي البلدان النامية التي تواجه مشكلات كبيرة في تحقيق التنمية الشاملة تتركز في عدم قدرتها على تنظيم طاقاتها البشرية وتوجيهها نحو المجالات والأغراض الانتاجية ، فإن المخططين ينظرون الى التعليم باعتباره أداة فاعلة للتنمية وخاصة في القطاع الريفي وكأسلوب مهم في تقدم المجتمع وتطوره . وأوضحت البحوث والدراسات التي أجرتها منظمة اليونسكو في هذا المجال ان الحاجة ماسة في الدول النامية الى نوع من التربية يؤدي بالطلبة الى تكوين اتجاهات متعادلة نحو كل من العمل الذهني واليدوي . وأن عليها ان تزود برامجها الدراسية بالتدريب العملي الذي يؤدي الى أعمال معينة . ويجب التأكيد على أن

هدف التربية ليس مجرد التنمية الثقافية ، وانما لزيادة اكتمال القوى العاملة وذلك من خلال [٥]:

- ضمان أن يؤدي التعليم الى عمل .
- التوسع في الدراسة التكنولوجية
- التوسع في التعليم الريفي مع الاهتمام بالأهداف الاقتصادية والاجتماعية.

فالتربية هي الأداة التي تمكن الدول النامية من تنمية المجالات الثلاثة المذكورة لتطوير مجتمعاتها المحلية ، إذا ما ربطت برامجها التربوية بالفعاليات الاقتصادية – الاجتماعية في الريف والحضر دون تمييز ، وركزت على ابراز العمل والانتاجية في نشاطاتها المختلفة . لذلك كله اتجهت الدول النامية الى الأخذ بتجارب الدول المتقدمة لربط التعليم بالعمل والانتاج ، أو لتوجيه التعليم " نحو الإعداد للحياة " . وفي هذا المضمار أكدت نتائج الدراسات قلة توفر المقررات الدراسية ذات الطابع المهني أو التدريبي . واستجابة لذلك ظهرت نماذج وتجارب عديدة في مختلف الدول النامية للربط ما بين التربية والعمل والانتاج .

ففي الفلبين تم تجريب مناهج دراسية موجهة نحو العمل المنتج (مشروع النظرية والتطبيق) تضمنت التعليم قبل المهني والخبرة الواقعية في مجال العمل والتنسيق على نحو أوثق بين التعليم المدرسي والتلمذة المهنية في ميدان الصناعة . وبالمثل جرب السودان تجارب عديدة لادخال مواد دراسية عملية وتكنولوجية في التعليم الثانوي العام ، والتخطيط من أجل تحويل ورش المدارس الثانوية التقنية الى وحدات انتاجية لتنفيذ عقود عمل من الباطن لحساب المؤسسات الصناعية أو المصالح الحكومية .

وفي البرازيل ثمة منهج محوري وأساسي لجميع المدارس ، وآخر خاص لتدريب تأهيلي لمهنة خاصة . إذ يتم وضع حد أدنى من الموضوعات بالنسبة للمؤهلات المطلوبة لكل مهنة أو لمجموعة من المهن والحرف المتشابهة . ففي

---

[٥] Brimer M.A. and Pauli I ; Wastage in Education – a World Problem Unesco. I.B E 1971 P.173

المرحلة الأولى يستهدف المنهج اكتشاف القابليات وغرس حب العمل وروح الابتكار ، بينما في المرحلة الثانية (الثانوية) يهدف الى تكوين المؤهلات المهنية . ويمكن تغيير حقل التدريب الخاص في المنهج الى حقل تخصصي محدد تماماً لكي يلائم مقدرة الطالب الخاصة بناء على توصية المدرسين وقادة الارشاد في المرحلة الثانوية . كما يمكن تأهيل الطلبة مهنياً بالتعاون مع المؤسسات والمصانع الموجودة في المنطقة ، حيث يتم الاتفاق بين المدرسة والمؤسسات والمصانع لتثبيت فترات تدريب الطلبة وتنظيمها .

وفي تنزانيا اتخذت الترتيبات اللازمة لربط المدرسة الابتدائية بحاجات المجتمع الزراعي ، ولربط المدرسة الثانوية بمشاريع التنمية ، ولاعداد المعلمين لتمكينهم من توجيه البرامج التربوية لتحقيق تلك الأهداف والبرامج.

وفي ضوء مفاهيم التعليم الأساسي ، والعمل المنتج ، والتربية من أجل التنمية ، اتجهت كل من الصين الشعبية وتنزانيا الى تأخير التحاق الطلبة بالتعليم العالي الى ما بعد (فترة عمل انتاجي) يقضيها الطالب في برنامج عمل منظم يمنحه امتياز الالتحاق بالتعليم العالي[٦] .

أما في كوبا ، فقد كان الربط بين المدرسة والعمل المنتج محكماً وفعالاً لدرجة جعلت المخططين التربويين يهدفون الى تغطية (كلفة التعليم) من خلال (العمل المنتج) في البرامج التعليمية في الريف ، انطلاقاً من المبدأ القائل بأن البلدان النامية لا تستطيع تعليم جميع مواطنيها ما لم يشاركوا جميعاً بالفعاليات الانتاجية ، والمدرسة هي المؤسسة التي تحتضن الطاقات الناشئة التي يمكن ان توجه للإنتاج أو المشاركة في الفعاليات الانتاجية [٧].

ومن جهة أخرى ، تحاول بعض الحكومات في الدول النامية تغطية جزء على الأقل من تكاليف برامجها التعليمية عن طريق العمل المنتج المنفذ في إطار العملية التربوية ، فأكدت كوبا مثلاً على القيمة الاقتصادية لعمل الطلبة أثناء فترات

---

[٦] وزارة التربية والتعليم في الأردن، مجلة رسالة المعلم، التربية والعمل، العدد الثاني في المجلد ٢٤، حزيران ١٩٨٠، ص ٦

[٧] Harold Houghton and Pete Tregear; Community Schools in Developing Countries. Unesco. Institute for Education . Hamborg . 1969. P.5

اشتداد العمل في الانتاج الزراعي . كما لاحظت البرازيل والعـــراق ونيجيريـــا ان جزءاً من تكاليف المدارس الزراعية ، وكذا أنشطة صيد الأسماك وتربيتـــــها فـــي الفلبين يغطى عن طريق انتاج الطلبة . وأكدت زائير والفلبين والمغرب ونيجيريـــا ان عدداً من مدارسها المهنية والتقنية تقوم بانتاج سلع وخدمات ذات قيمة تجاريـــة . وفي الهند تتولى بعض مدارس التعليم الأساسي التي يتم إنشائها على طراز النموذج الذي وضعه المهاتما غاندي بتغطية تكاليفها بنفسها .

أما على مستوى التعليم العالي ، فلم يشر الأقلة من البلـــدان الناميـــة الـــى التدابير المتخذة أو المخططة لتحسين التفاعل بين التعليم بعد الثانوي وأنواع التعليـم العالي الأخرى وبين العمل المنتج . وقد أدخلت بعض البلدان النامية شرط الخدمـــة الاجتماعية الطوعية أو الإجبارية كأحد الشروط الأساسية للتخرج ، ففي بنجلاديـش على سبيل المثال ، يفرض على الطلبة في المدارس الثانوية والمعاهد والجامعـــات ان يشاركوا في شق الترع وغير ذلك من أوجه النهوض بالبنى الأساسية ويعطـون وحدات تقييم دراسية لقاء هذا الاشتراك . كما يشكل العمل المنتج الذي ينطوي على الاشتراك في الأنشطة الزراعية والصناعية وأنشطة الخدمات جزءاً لا يتجزأ مـــن المناهج الدراسية في التعليم العالي في كوبا . وان الخدمة الاجتماعية إجبارية لجميع طلبة التعليم العالي في غانا ، وتعتبر في المعاهد جزءاً من برنامج الدراســة بكـل فروعها [٨].

وعقدت منظمة اليونسكو ثلاث حلقات دراسية فيما يتعلـــق بالعلاقـــة بيـن التربية والعمل المنتج (خبراء الدول واليونسكو) فى كل من افريقيا وآسيا وأمريكـا اللاتينية انتهت الى التأكيد على كون المدرسة المكان المفضل للتنميـــة الوطنيـــة ، وذلك بتوجيه التربية نحو الانتاج وتدريب الناشئة على شتى النشاطات المتصلة بـــه

---

[٨] وفقاً لاستقصاء أجرته اليونسكو عام ١٩٧٧ قدم ٢٧ بلداً من جميع أرجاء العالم ومن كل مستويات النمو الاقتصادي.

انظر : اليونسكو ، التفاعل بين التربية والعمل المنتج ، ١٩٧٧ ، ص ص ١٨-٢٣

بحيث تجعل منهم مواطنين مسؤولين وعناصر تغيير لمجتمعهم ، ولغرس احـــترام الاعمال اليدوية في نفوسهم وادخال العمل المنتج فيوقت مبكرفي المناهج التعليمية.

أما على مستوى المجموعات الدولية ، ومن خلال الاستبيان المرسل الـــى الدول في سنة ١٩٨٠ ، أجابت عنه (٥٥) دولة ، حيث اشارت دول أمريكا اللاتينية ومنظمة الكاريبي ممثلة بوزراء التربية والـــوزراء المســؤولين عــن التخطيــط الاقتصادي فيها الى التأكيد على دور العمل عندما يصبح فعلياً في مناهج الدراســة كأداة تنشئة وتنمية على الصعيدين الفردي والاجتماعي .

وفي مؤتمر التربية الدولي بدورته الثامنة والثلاثين المنعقدة فـــي تشــرين الثاني ١٩٨١ ، كان موضوع الدورة " التفاعل بين التعليم والعمل المنتـــج " مثـــار اهتمام ايجابي من جانب السلطات التربوية والحكومات بصفة عامة في جميع أنحاء العالم . وكان الغرض من آثارة هذا الموضوع هو تحسين التفاعل بيـــن التربيـــة والعمل المنتج في كل بلد . علما بأن هذا الموضوع سبق واعتمده المؤتمـــر العـــام لليونسكو بدورته التاسعة عشرة ، الذي أكد فيه توثيق الروابط بين التربية والمجتمع ولا سيما عن طريق إدخال العمل المنتج فى العملية التعليمية ، ومواصلة الأنشـــطة الراميه الى توثيق الروابط بين التعليم والحياة العملية .

وناقش المؤتمر المذكور ثلاث مسائل أساسية وهي :

أ – المبادئ العامة التي ينبغي تطبيقها في إعداد سياسات وبرامـــج التفـــاعل بيـــن التربية وعالم العمل .

ب– الأهداف العامة والأهداف المرحلية التي ينبغي ان تسعى اليها النظم التعليميـــة في جهودها من أجل تحسين التفاعل بين التربية وعالم العمل .

ج– الأهداف التربوية والاجتماعية والاقتصادية التي يمكن السعي إليها بمزيد مـــن الفاعلية عن طريق إدخال العمل المنتج في العملية التعليمية وفي مختلف مســتويات وأشكال النشاط التربوي .

وأكد هذا المؤتمر أهمية التفاعل المستمر من خلال إدخال العمل المنتج فـــي عمليتي التدريس والتعليم في المدرسة ، وتهيئة الظروف لاتاحة الفرص التدريبيـــة

الحقيقية للطلبة بحيث تعمل المدرسة على تنشئة الطلبــة وتهيئتــهم لتقديــر القيــم الاجتماعية والاقتصادية وتمكينهم من الاختيار السديد للمسار المستقبلي في الدراسة والمهنة والعمل ، بحيث يتحقق ذلك دون أن تنطوي مشاركة الطلبة في الأنشــطة الانتاجية على أي شكل من أشكال الاستغلال الذي يؤدي الى الحاق الضرر بهم .

أما مؤتمر التعليم الذي انعقد في هامبورغ تحت رعاية اليونسكو [٩]، فقــد أكد على ان التعليم في الدول النامية يعاني من البعد الشاسع بين ما يهدف اليه وبين أدائه الفعلي ، وان الضرورة أصبحت ملحة لتمهيد الدول الناميــة لتقييــم نظمــها التربوية حتى تصبح أكثر فاعلية في عملية التنمية . ويلاحظ ان الناحيــة العمليــة متخلفة جداً في هذه النظم قياساً الى الناحية النظرية ، مما يؤدي الى عــدم اســهام التربية كما يجب في عملية التنمية . وان هذا التعليم النظري غير المنتــج الــذي تتوسع فيه الدول النامية يزيد الهوة اتساعاً بين الدول المتقدمة والدول النامية . فــهو ينمي الاتجاه الذي يؤثر العمل المكتبي، ويعجز في كثير من الأحيان عــن تزويــد خريجيه بالمهارات المناسبة عندما يدخلون سوق العمل . كما أن أصحاب الأعمــال يشكون من أنهم لا يعثروا بسهولة على العناصر الصالحة . فالطلبة يقبلون علــى التعليم لا لتحصيل المعارف واكتساب المهارات التي تكون عوناً لهم فــي حياتــهم المهنية ، ولكن لكي ينجحوا في الامتحانات ، وكأن وظيفة المدرسة اعداد طلبتــها للامتحانات وليس اعدادهم للحياة المنتجة [١٠].

كما عقدت منظمة اليونسكو حلقة دراسية في بغداد عام ١٩٧٩ حول إدخال العمل المنتج في المناهج الدراسية لمؤسسات تدريب المعلمين ، حيث أكدت علــى أهمية الربط بين التعليم والحياة خارج المدرسة ومشكلات التنمية الوطنية والعمــل المنتج وتنمية الاعتماد على النفس ، وازالة الانفصال بين العمل الذهنــي والعمــل

---

[٩] Harold and Tregear; Community Schools in Developing Counties , Op.Cit . P.5

[١٠] اليونسكو ، مجلة مستقبل التربية ، العدد السابع ، يوليو – ستمبر ، ١٩٧٤ ، ص ٤٧٤ .

اليدوي ، وضرورة توفير الخبرة الانتاجية العملية داخل المدرسة وخارجها بحيث تشكل جزءاً من العمية التربوية ومن المنهج الدراسي العام [11].

ثانياً : الدول المتقدمة

اتجهت الدول المتقدمة الى إدخال العمل المنتج ضمن برامج العملية التربوية والنشاطات المنهجية واللامنهجية في المدارس والمعاهد والجامعات ، ووفرت نماذج وأنماط كثيرة تتلائم مع ظروف البيئة وحاجات المجتمع المتقدم وتلبي مطالبه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وقد أولت تلك الدول اهتماماً بالغاً لموضوع التعليم والعمل والانتاجية ولكن بأشكال وصيغ عديدة منها بلورة الأسس النظرية وترجمتها الى ممارسات عملية ، وإجراء الدراسات والمسوحات المختلفة ، وعقد المؤتمرات والاجتماعات المتخصصة .

وأكدت المنظمة العالمية للتربية والعلم والثقافة " اليونسكو " على هذا الموضوع والنشاطات المتعلقة به ، وقد جاء في تقرير اللجنة الدولية للتربية الموسوم " تعلم لتكن Learning to Be " – المبدأ السابع الذي ينص على أنه :

" ينبغي ان يتسع التعليم ليضم في رحابه مركبة تقنية متزايدة . وان يرفد التعليم العام بمركبة هندسية عملية متزايدة ، وأصبح ذلك واجباً عصرياً واضحاً . فكما دخلت العلوم في التعليم العام في وقت مضى ، بعد أن بقي هذا التعليم مقتصراً خلال فترة طويلة على الدراسات الأدبية والانسانية ، فقد حان الأوان لادخال الفنون الهندسية والتطبيقات العلمية " [12].

وقد أكد بيري وأتوري ان إدخال العمل الى التربية ليس بجديد ، لا في التعليم النظامي ولا في التعليم غير النظامي ، وأن الخاصية المشتركة لعصرنا الحاضر هي الاعتقاد الراسخ بأن العمل يشكل أساساً جوهرياً في عملية التنمية أكثر

---

[11] منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، تقرير واتجاهات عامة بشأن حلقة التدارس الاقليمية لمديري واختصاصيي معاهد التدريب الوطنية في التعليم ، بغداد ، تشرين الثاني ، ١٩٧٩ .

[12] Edgar Four and Others; Learning to Be. The World of Education Today and Tommorrow. Paris , Unesco. 1972.

من أية نشاطات بشرية أخرى . وذكرا عدداً من الأسباب والعوامل التـــي تجسد تعاظم أهمية العمل في التربية منها : الظواهر الخاصة بأزمـــات النمـــو والقيـــم ، وتفشي البطالة في البلدان المتقدمة تكنولوجيا ، والبطالة الجزئية في البلدان الأقـــل تقدماً ، والفجوة القائمة بين الشهادات المكتسبة في التعليمين الثانوي والعالي وبيـــن فرص العمل المتاحة (١٣).

وفي الدانمارك عقد اجتماع متخصص خلال الفترة ٩-١٤ كـــانون الأول ١٩٨٤ ضم لفيفاً من علماء التربية والاقتصاد من أجل دراسة العلاقات التي تربـــط بين التعليم الثانوي ودنيا العمل ، وكان الغرض من هـــذا الاجتمـــاع اســـتعراض تجارب عدد من البلدان التي نجحت في إقامة صلات وثيقة بين هذا التعليم والعمالة ، وتحليل التغيرات التي ينبغي إدخالها على البنى المدرسية من أجل ترسيخ مثـــل تلك الصلات. وفي أعقاب هذا الاجتماع أعـــدت دراســـة علميـــة تحليليـــة حـــول الموضوع أعدها جين ثوماس Jean Thomas بعنوان " المشكلة العالمية للتعليـــم " World Problem of Education"

وتضمن هذا التقرير المبررات الداعية الى مشاركة الطلبة في دنيا العمـــل ، والتي انحصرت في أن خبرة العمل والاتصالات المستمرة بالبيئة المحيطـــة مـــن شأنها أن تعوض عن الطابع النظري والتجريدي المفرط . وإن خبرة العمل يمكـــن ان تسهل انتقال الناشئة من الحياة المدرسية الى مزاولة مهنية في عالم الكبار بنهاية مرحلة الإلزام المدرسي ، وأن توثيق الصلة بين التعليم الثانوي ودنيا العمـــل مـــن شأنه ان يسهم في اصلاح مناهج التعليم ، وان مشاركة الطلبة في عالم العمل تشكل ضرورة اقتصادية من أجل تمويل المدارس وتقديم اسهام ذي شـــأن فـــي التنميـــة الاقتصادية والاجتماعية .

---

(١٣) أنياس بيراهو بيري ، وأنوري حلي ، العمل والتربية ، مأرق عقائدي أم أمل ببديل تربوي جديد ، ترجمة انطوان حوري ، في " مجلة التربية الجديدة " ، إصدار مكتب اليونسكو الاقلمي للتربية في البلاد العربية ، العدد ٢٦- أيار ، أب ١٩٨٣ ، ص ٥٦ .

وثمة اتجاه في عدة بلدان نحو المزيد من التكامل بين التعليمين العام والمهني ، ففي فرنسا يرمي التعليم الثانوي العام الى تأهيل مزدوج بين التهيئة لدخول الجامعة والتزويد بالتدريب الأساسي على-الأقل على احدى المهن . وفي الاتحاد السوفيتي وبلدان أخرى في اوروبا الشرقية يشمل التدريب المهني رفع مستوى العمالة الماهرة من خلال تحسين التعليم الثانوي . وبهذا فإن اكثر المجالات شمولاً لخلق تفاعل مثمر بين التعليم والعمل المنتج تجري في البلدان التي تطبق التعليم التقني .

إلا أنه وبوجه عام ما زال الاعتقاد السائد هو ضآلة الآثار الاقتصادية المترتبة في المدى القصير على إدخال العمل المنتج في الأنشطة التربوية ، فقد بينت الدراسات التي أجريت في المانيا الاتحادية ان العمل المنتج للمدربين في الصناعة يغطي أقل من ثلث مجموع ما تتكبده السلطات العامة والمشروعات من التكاليف في سبيل تدريبهم . وأن العائدات المالية تعتبر ثانوية ، بينما ينبغي ان تكون الاعتبارات التربوية والتعليمية حاسمة في تقرير نوع العمل المنتج الذي ينبغي أداؤه .

وتختلف اختيارات السلطة التعليمية في شتى البلدان فيما يتعلق بكيفية العمل الانتاجي للطلبة في التعليم العام على أفضل وجه . إذ ترى بعض البلدان كألمانيا الديمقراطية وكوبا ضرورة توفير فرص الخبرة الانتاجية والعمل المنتج – بعد تعليم تمهيدي في ورشة مدرسية – في بيئة انتاج حقيقية فقط .

ويلاحظ ان المنهج التربوي والدراسي المتبع في البلدان الصناعية وهي عادة ذات نمو حضري عالٍ وتنوع مهني كبير ينصب التركيز فيه على مجال الأنشطة العملية داخل المدرسة الابتدائية خلال السنوات الست أو السبع الأولى (بل الى ما بعد ذلك في بلاد كثيرة) من خلال تنمية القدرات النفسية الحركية لدى الطفل ، وتوفير المعارف والمهارات الأساسية اللازمة للأنشطة الابداعية ، والعمل على التنويع في عملية التعليم ،وتدريس بعض المفاهيم مثل الدقة وجودة العمل وخواص مختلف المواد – أي كل الأمور التي لا يمكن للكتب المدرسية ان تنقلها

اليهم [١٤]. وغالباً يبدأ البرنامج في سن المدرسة الابتدائية بأنشطة عملية كالفلاحة في حديقة المدرسة واستعمال الأدوات المهنية البسيطة ، ليشمل المدخل النظري والعملي الى الأنشطة الانتاجية المباشرة بما فيها خبرة العمل داخل المشروعات في السنوات الأخيرة من التعليم الثانوي .

ففي اليابان تخصص المدرسة الابتدائية (٧٠) ساعة في السنة للرسم والأشغال اليدوية ،وفي المدرسة الثانويةالأولى (١٠٥) ساعة للفنون الصناعية والتدبير المنزلي (الساعة تساوي ٥٥ دقيقة) [١٥]. وفي بولندا تقدم المدرسة الأساسية برامج مختلفة في الدراسات العملية منها (٦٠) ساعة في التدبير المنزلي و (٧٦) ساعة في الحياكة وأشغال الإبرة و (١٨) ساعة في النجارة و (١٨) ساعة في أشغال المعادن للبنات . أما الأولاد فيدرسون (٥٠) ساعة نجارة ومثلها معادن و (٢٠) ساعة ميكانيك . كما يدرس الأولاد أيضاً (١٥) ساعة تدبير منزلي و(١٠) ساعات في الحياكة .

ومما يجدر ذكره ان توحيد برامج الدراسة في المرحلة الأولى من التعليم الثانوي يمثل اتجاهاً ينمو بإطراد ، ولكنه غير مطلق على الصعيد العالمي . غير أن بعض البلدان قد أخذت بتوسيع نظام المدارس الشاملة ذات البرامج المتنوعة ، ويكون ذلك أحياناً مصحوباً بالفصل بين المدارس الثانوية العامة ذات البرامج الموجهة نحو الدراسات الأكاديمية وبين المدارس الشاملة ومدارس المجتمع المحلي ومدارس التعليم التقني المنوع القروية وما يماثلها من مؤسسات أخرى للتعليم بعد الابتدائي بالنسبة لطلبة المستوى المتوسط والأدنى .

---

[١٤] اليونسكو ، التفاعل بيالتربية والعمل المنتج ، مرجع سابق ، ص ص ١٧-١٨ .

[١٥] ابراهيم التسلي ، التعليم فياليابان (ترجمة) ، بغداد ، وزارة التربية ، مديرية التوثيق والدراسات ، العدد ٥٦ ، ١٩٧٣ ، ص ص ١٧-١٨ .

أهم التجارب والممارسات لتوثيق العلاقة بين التربية والعمل والانتاج

يحظى موضوع العلاقة بين التربية والعمل والانتاجية باهتمام المربين والاقتصاديين والمفكرين في المجتمع الحديث ، الذين أكدوا على ضرورة اضفاء الطابع العملي والانتاجي على العملية التربوية ، وذلك من خلال بدائل عديدة من بينها مشاريع التعليم المنتج وتمهين المناهج الدراسية وإدخال العمل في المدارس وتوعية الطلبة ومدرسيهم وأبناء المجتمع بهذا الاتجاه الايجابي المهم ، بما يعزز دور التربية في عملية التنمية كعملية جماهيرية وتعليمية تكسب قيماً وسلوكيات في صالح التنمية وتساعد عليها بما يضمن الإسهام في اعداد الملاكات الفنية وتدريبها لتصبح ثروة بشرية تضيف طاقاتها لصالح التنمية وتقدم المجتمع .

وأكدت التجارب والممارسات في الدول المتقدمة والنامية ضرورة إدخال العمل المنتج في التعليم والجمع بين الدراسة النظرية والعملية كما يبرز من خلال " مدرسة المجتمع " بالنسبة للنظام الرأسمالي و " التعليم البولتكنيكي " في الدول الاشتراكية ، وكذلك المحاولات التي جرت في العديد من الدول النامية والبلاد العربية. وسيتم تناول بعض النماذج والأمثلة التي تعكس تلك التجارب والدراسات المختلفة وذلك على الصعيدين العربي والعالمي .

فعلى الصعيد العربي ، شهدت البلاد العربية نهضة تربوية شاملة شكلت ظاهرة ايجابية كان لها الأثر البالغ في تحقيق التغير والتجديد والتنمية فى المجتمع العربي . ولعل من معالم هذه النهضة التربوية توثيق الصلة بين النظربة والتطبيق، وتكييف النظام التربوي بمؤسساته ومدارسه ومناهجه وأساليبه لكي يستوعب المبادئ والأهداف التي يقوم عليها التعليم المنتج ، وتطبيق التجارب والمشروعات التي تدعمه ، وتعديل القيم والمعايير والاتجاهات السلوكية لدى الأفراد بما ييسر نجاح برامجه .

ولكن على الرغم مما تحقق في الوطن العربي من تقدم ملموس في البناء التربوي وتخصيص المبالغ الوفيرة لمشروعاته وبرامجه ، إلا أنه يلاحظ عدم تحقيق التوازن المطلوب بين جانبي الكم والكيف ، بل أن جانب الكم هو الذي

يحظى بالاهتمام الأكبر . وأدى ذلك الى بروز عدة مشكلات اعترضت وما زالـت تعترض مسيرة التربية والتعليم ، في مقدمتها مشكلة توظيف العملية التربوية لصالح الفرد والمجتمع وضعف مردوداتها وصعوبة تحويلها الى عملية ذات طابع انتـاجي وانساني . ولكنه بصورة عامة يمكن القول بأن المـدارس فـي الوطـن العربـي وبمختلف مراحلها وأنواعها قد شهدت اهتماماً واضحاً وملموساً بهذا الاتجاه .

ومن التجارب والمشروعات التي طبقت في مصر في مجال توثيق العلاقـة بين التربية والعمل والانتاج مشروع استخدام اسلوب التجريب المطـور ، الـذي استهدف التعرف على أثر تدريس موضوع وحدة الكهرباء في الصـف السـادس الابتدائي وتطبيق التقويم الموضوعي البنائي على التلامـذة . وتمت الاسـتعانة باستبيان المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي واختبارات موضوعية وبطاقـة الملاحظة لقياس الجانب المهاري . وظهر ان استخدام طريقةالتجريب في تدريـس الكهرباء أدى الى تحسين أداء المجموعة التجريبية ، وأن الطريقة التجريبية العملية تساعد الطلبة في اكتساب مهارات التعرف (١٦).

كذلك تم إجراء حصر بالدراسات العملية في المدارس الثانوية كشف عـن مدى ميل طلبة المرحلة الثانوية العامة نحو أنواع الدراسـات العمليـة المختلفـة ومزاولتها خارج المدرسة ، ومدى استفادتهم منها في حياتهم اليومية . وتم التوصل لعدة نتائج منها رغبة معظم الطلبة في الدراسات العملية واستفادتهم منها ، وبـروز الحاجة الى تكييف الدراسات العملية لمقتضيات البيئـة ، وأن ترتبـط المقـررات الدراسية العملية بالنواحي الطبيعية والمادية والبشرية (١٧).

وفي العراق أنشأت مشروعات تجديدية عديدة لتحديـث التعليـم وتوثيـق العلاقة بين التربية والعمل والانتاج ، وطبقت عدة تجارب وممارسات منها مشروع

---

(١٦) صلاح الدين حسن زناتي ، تحسين تدريس وحدة كهربية بالصف السادس الابتدائي بأسلوب مطور للتجريب وتقويم شامل ومستمر للوحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في جامعة طنطا ، ١٩٨٠ .

(١٧) فوزي عريان تادرس ، الدراسات العملية : صعوباتها ، ومقترحات لتحسينها في المرحلة الثانوية العامة . رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٣

المشاغل اليدوية لإدخال العمل اليدوي في المدارس الابتدائية ، ومشروع أقسام الفنون الصناعية في المدارس المتوسطة ، ومشروع المدارس الثانوية الشاملة ، ومشروع زيارة الطلبة للمؤسسات الانتاجية ، ومشروع المدارس المنتجة .

وجاء تنفيذ هذه المشروعات التجديدية في المراحل الدراسية كافة منذ عقد السبعينات تنفيذاً لمبادئ السياسة التربوية التي أكدت على تنمية الموارد البشرية وتحقيق التكامل بين التنمية الشاملة وبين التعليم ، وربط العمل بالعلم والتنمية ، وتنويع التعليم وتحقيق الترابط المحكم بين السياسة التربوية وبين سياسة العمل في مجالاته الصناعية والزراعية والخدمية ، وذلك بما يكفل تطوير النظام التربوي وتحديث أهدافه ومحتواه (١٨).

وساعد تطبيق تلك التجارب والمشروعات والممارسات على تزويد الطلبة بالمهارات العملية الأساسية ، والكشف عن مواهبهم وقدراتهم وحسن توجيهها ، وتشجيع العمل الإبداعي الجماعي واحترامه ، وانتاج نماذج من المواد المصنعة من قبل الطلبة وتوجيههم نحو المجالات المهنية بما يتماشى مع الاتجاهات التربوية المعاصرة ويلبي مطالب التنمية الشاملة .

وقام مكتب التربية العربي لأقطار الخليج العربي باعداد دراسة عن تجريب المشروعات والبرامج العملية في المرحلة المتوسطة باعتبارها مرحلة اكتشاف القدرات والميول . وتم تطبيق استبيان على الطلبة والمسؤولين أكدت نتائجه أهمية وضرورة ادخال العمل المنتج في التعليم العام بصورة دراسات أو أنشطة عمليةأو كمقرر دراسي تكنولوجي ، أو إتاحة الفرص أمام المتعلمين لإختيار مقرر أو أكثر من مجموعة المقررات الدراسية العملية التي تغطي العديد من مجالات العمل ،

---

(١٨) د . بديع محمود مبارك القاسم ، إعادة تنظيم التعليم الثانوي وربطه بالعمل والانتاج ، بغداد ، وزارة التربية ، المديرية العامة للتخطيط التربوي ١٩٨٤ .

إضافة الى توفير الكفايات البشرية والامكانات المادية اللازمة لنجاح برامج الدراسات العملية [١٩].

وفي تجربة أخرى طبقت على التعليم الصناعي في المملكة العربية السعودية ، أكدت نتائجها تفضيل ابناء البلاد الالتحاق بالوظائف أو العمل في الأنشطة التجارية ، إلا ان هناك نوعاً من التحول البطئ بدأ في الظهور ، وذلك من خلال إقبال بعض المتعلمين على التخصص في المجالات الهندسية وبتشجيع من الدولة . كما أن هناك مجالات دراسية تكنولوجية بسيطة قد أدخلت الى المدارس العامة كان من أهدافها تكوين ميول واتجاهات ايجابية نحو الأعمال اليدوية وبالتالي تقدير العمل اليدوي واحترامه [٢٠].

هذا بالنسبة للبلدان العربية أما على الصعيد العالمي فقد زاد الاهتمام بموضوع التربية والعمل والانتاج باعتباره مجال جديد ذو اثر بالغ في بناء المجتمع وتقدمه . وحتم ذلك إسهام الحكومات والهيئات المحلية والوطنية والمنظمات الاقليمية والعالمية وقادة المجتمعات والمفكرين والعلماء والمصلحين في هذا المحال، مما ساعد على بلورة فكر نظري وطرح الأطر التصورية والنماذج ، وتطبيق مشروعات وبرامج عملية عامة وقطاعية ومتخصصة في المجالات التربوية والاجتماعية والتكنولوجية ذات الصلة بالتربية والعمل والانتاج .

ففي بريطانيا طبقت بعض المشروعات والنماذج والدراسات الخاصة بالتربية والعمل والانتاج ، في مقدمتها مشروع استهدف مساعدة المتعلمين على فهم طبيعة الصناعات والمجتمع الصناعي . وتركزت هذه التجربة في استقراء ثلاثة أنواع من الضغوط التي تؤثر في المدرسة وبرامجها وهي المجتمع الصناعي - واستخدام التكنولوجيا الحديثة وارتفاع نسب البطالة .

---

[١٩] المركز العربي للبحوث التربوية لأقطار الخليج العربي ، دراسة تطوير البرامج العملية في مناهج التعليم العام بدول الخليج العربية ، الكويت ، ١٩٨٤ .

[٢٠] Madani Abdul-Kader, Industrial Vocational Education in Saudi – Arabia, Problems and Drospects. University of Arizona. 1976

وشملت التجربة أربع مدارس شاملة تعرض طلبتها لمقـــرر غـــير مـــهني وتنظيم زيارات للشركات والمصانع . وتم التوصل إلى عدة نتائج منـــها تخـــوف المدارس والمدرسين من هذا المقرر التجريبي ، وان التجربة كانت ناجحة في تغيير مفاهيم اعداد محتوى المقرر الدراسي واسلوب التدريس مما ســـاعد علـــى كســـر الحواجز بين المدرسة وجهات العمل وبين المدرسين ومســـئولي التعليـــم ورجـــال الصناعة والتجارة [٢١].

كما تم تطبيق تجربة أخرى على الانتقال من المدرسة الى العمـــل شـــملت (٢٠٠) شخص من المتعلمين الذين التحقوا بالعمل بعد المدرسة ، وذلك من خـــلال استبيان مركز على اتجاهات المتعلمين وشعورهم نحو مدرستهم والأعمـــال التـــي يطمحون لتحقيقها ، والتي حصلوا عليها فعلاً ، وتوصلت التجربة الى أن المدرســـة قد حققت نجاحاً محدوداً في مساعدة الشباب خلال الدراسة على الاتجاه الصحيـــح نحو العمل المناسب . وأن عدم كفاية المعلومات عن ميول الشباب واتجاهاتهم خلال دراستهم يعتبر في حد ذاته فشلاً لأسلوب المدرسة في التوجيه والإرشاد [٢٢].

كذلك طبقت تجربة مهمة في هذا المجال غطت العديد مـــن الموضوعـــات التي تربط ما بين المدرسة والعمل من خلال مقابلات واستفتاءات طرحـــت علـــى (٣٣٠) شاب وفتاة ممن تركوا المدرسة في بريطانيا والتحقوا بالعمل . وتوصلـــت التجربة الى أن هناك اختلافات بين ما هو متاح من وظائف وبين ما يحتاجه الشباب من وظائف . ويرجع ذلك الى عدم التنسيق ما بين المدرسة وما تقدمه من مقررات تكنولوجية من جهة وبين جهات العمل والفرص المتاحة من جهة ثانية [٢٣].

كما طبقت تجربة أخرى اعتمدت على الزيارات الميدانية ومدى تكاملها مع فقرات ونشاطات المقرر الدراسي داخل الصف . وعكست التجربة آثاراً حيوية لدى الطلبة جعلت تعلمهم فعالاً ، وتشخيصاً لكيفية تكامل العمل الميداني مـــع المقـــرر

---

[٢١] Jamieson. I . and Light Foot: Schools and Industry, London, Methuen Education, 1982

[٢٢] Carter. M. P; Home School and Work . Oxford , Pergamon . 1962

[٢٣] Maizels . J; Adolescents Needs and the Transition from School to Work. London . Athlone Press. 1970.

النظري في عدة مدارس بالمملكة المتحدة ، وأكدت دور المعلم في مجال العمل الميداني وأثر الزيارات الميدانية في قيام العلاقات المستمرة بين الطلبة من جانب وبينهم وبين معلميهم من جانب آخر [٢٤].

وفي الولايات المتحدة الأمريكية طبقت عدة تجارب وممارسات في مجالات العلاقة بين التربية والعمل والانتاج ، في مقدمتها التجربة التي استهدفت معرفة أثر نظام الدراسة والجنس والعوامل الأخرى على اتجاهات المتعلمين نحو ميادين العمل المختلفة ومدى قناعتهم بما التحقوا به من أعمال . وأجريت هذه التجربة على مدرستين مختلفتين ، وتوصلت الى أن للمدرسة دوراً فعالاً ومؤثراً في تنمية مهارات وقدرات متعلميها ، وكذلك في طموحات الدارسين بها وآمالهم ، مما يفرض اهتمام المسئولين بالمدرسة خاصة وبالتعليم عامة ، وذلك من خلال اختيار المقررات المناسبة ومحتواها ، والعناية باعداد المعلم بما يؤدي الى غرس حب العمل في نفوس المتعلمين وملائمة المدرسة في نظامها ومدى توفيقها ما بين اتجاهين هامين هما توجيه المتعلمين الى استكمال الدراسة ، وأيضاً امكانية التحاقهم بالعمل [٢٥].

كذلك أجريت تجربة أخرى مهمة تناولت التربية من أجل خبرة العمل . وأكدت نتاجئها على أن التربية في مسار الحياة هي مدخل تربوي يهتم بالقيم الذرائعية (البراجماتية) التي تسهم في بناء فرد متعاون ومشارك يتحلى بمقومات المواطن الصالح .

وأسفرت هذه التجربة عن بناء مشروع " مركز اعداد معلمي التعليم المهني وتنمية مسار الحياة " التابع لجامعة كنتاكي الذي طبق على طلبة الصف الثالث المتوسط في إحدى المدارس خلال السنوات (١٩٧٠-١٩٧٥) . كما توصلت التجربة الى أن التربية في مسار الحياة تؤثر في الميول المهنية والاتجاهات نحو

---

[٢٤] Wilks. H.C: Ascheme of Field Work , Throuhout School Geography . Vol. 61. No 191 January. 1956.

[٢٥] West . M and Newton. F; The Transition from School to Work New York. Necholcs Publishing , 1983.

خبرة العمل في الخدمات الصحية والتسويق والمكننة والإدارة والفندقة والمحاسبة والتأمين والراديو والتلفزيون والنواحي التقنية [٢٦].

كما طبقت تجربة ميدانية تتعلق باتجاهات مديري المدارس الثانوية والمشرفين نحو الدراسات العملية في ولاية انديانا ، وذلك بقصد تقويم اتجاه مديري المدارس الثانوية نحو الدراسات العملية كموضوع دراسي بما يتضمنه من مواد دراسية وطرائق تدريسها لطلبة ومدرسي الدراسات العملية وايجاد العلاقة بينها وبين المواد الدراسية الأخرى .

وأظهرت نتائج التجربة ان المديرين والمشرفين يرون ان الدراسات العملية جزء لا يتجزأ من التعليم العام ، وأن هدفها ليس مهنياً ، ذلك أن برامج الدراسات العملية مثلها مثل المواد الأكاديمية مفيدة للطالب [٢٧].

---

[٢٦] Hanel. John. F; An Experimental Study of the Effects of an Alternative. Kentucky. Center for career and Vocational Teacher Education. August, 1975.

[٢٧] William Haghmason; Attitudes of Indiana High Principals and Counselors Toward Industrial Arts. University of Missouri Columbia. 1970 .

الفصـــل الرابــع

التربية والثقافة التكنولوجية

- منطقلات أساسية في التربية التكنولوجية
- مجالات التربية والثقافة التكنولوجية وتطبيقاتها
  - أولا : الحاسوب التعليمي
  - ثانيا : التعليم المبرمج
  - ثالثاً : الآلات التعليمية
  - رابعاً : التدريس الدقيق
  - خامساً : المناهج الدراسية والتكنولوجيا
  - سادساً : الثقافة التكنولوجية العامة وتنمية الوعي العلمي والمهني .
- معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية للتربية التكنولوجية والانتاجية

الفصل الرابع
التربية والثقافة التكنولوجية

منطلقات أساسية في التربية التكنولوجية

يعيش العالم اليوم عصر الثورة التكنولوجية بكل ما تحمله هذه العبارة من معان ، وما رافقها من بنى ووظائف واتجاهات على صعيد المجتمع والأفراد والمؤسسات ، وذلك لمواجهة المطالب الجديدة والتعامل مع التقدم العلمي والتكنولوجي ومسايرة الحياة المعاصرة . وهذا يفرض على القادة والمخططين ضرورة اعادة النظر في انساق المجتمع ونظمه وقيمه وفي مقدمتها النسق التربوي واطاراته ووسائله وأساليبه ، بحيث تكون لهم وجهة نظر شاملة في تحليل العملية التربوية والنظام التربوي وتحديد صلته بالعمليات والأنظمة والجوانب المجتمعية الأخرى وتخليق الطرق والأساليب التعليمية الجديدة .

ولا بد في البداية من تحديد مفهوم التكنولوجيا التعليمية وبيان مضامينها وأبعادها . ويقصد بها " فرع للدراسة تستخدم فيه نتائج تقنية الهندسة والعلم والعلوم الطبيعية والعلوم السلوكية من أجل رفع الكفاية التربوية ".

وبأسلوب آخر تتضمن التكنولوجيا التعليمية بأوسع معانيها شتى الطرق والأجهزة والمواد والتنظيمات والإجراءات التي تستخدم في التعليم من أجل تطوير ورفع كفايته ، كما هو الحال بالنسبة للتلفزيون والمخابر والورش التعليمية والحاسوب " الكمبيوتر " والإذاعة المسموعة والمرئية وأساليب وأدوات وأجهزة التعليم الذاتي [١].

وأكثر من ذلك فإن مفهوم تكنولوجيا التعليم لا يقتصر على استخدام الأجهزة والأدوات والآلات المختلفة في المجالات التربوية وفي مواقف التعليم والتعلم ، إنما يمكن النظر الى مفهوم التكنولوجيا التعليمية بمعنى أوسع من ذلك ،

---

[1] Takasoni Sakawoto; Broadcasting Education and Approach to Educational Teachnology Y. Warsaw. Unesco. 1988, P.132

أي باعتبارها كطريقة في التفكير ، فضلا عن أنها منهج في العمل وأسلوب في حل المشكلات يعتمد على اتباع مخطط منهجي وأسلوب النظام لتحقيق أهدافه . ويتكون هذا المخطط المتكامل من عناصر كثيرة تتداخل وتتكامل معا بقصد تحقيق أهداف تربوية محددة [٢].

وعند المقارنة بين برامج التعليم المعتمدة على المعلومات النظرية ، وبين برامج التعليم التكنولوجي ، نجد أن الأخيرة تتميز بتغلغل المواد التكنولوجية والمفاهيم التكنولوجية في حياة المجتمع بسرعة كبيرة . وان الدول المتقدمة توفر للطالب آفاقا علمية وتكنولوجية وفنية بسهولة ويسر ، وبالتالي تقوم البيئة الاجتماعية والاقتصادية ذاتها بدور المدرسة التكنولوجية ، حيث يتدرب فيها الطالب على العمل والتفكير السليم .

بينما في الدول النامية – وفيها الأقطار العربية – فإن الطالب لا يتعرض في حياته اليومية الى الإحتكاك الدائم مع مظاهر العلم التطبيقية والتكنولوجية . وهو لا يلقى إلا تشجيعا قليلا في تنمية مواهبه وامكاناته العلمية . وهذا يفرض تقليص حجم المواد النظرية في التعليم وابدالها بمواد مهنية تكنولوجية ، والذي يحقق أغراضا عديدة في مقدمتها تعويض الطالب عن الفقر التكنولوجي للبيئة المحلية ، وترسيخ مفهوم النشاط الذهني والعملي باعتباره الركيزة الأساسية للتقدم الحضاري واكتشاف المواهب العلمية والمهنية لدى الطالب في وقت مبكر ، مما يساعد على اختصار الزمن والجهد لتدريب الأطر المهنية في المراحل المتقدمة [٣].

وفي تقريرها عن تربية القرن الحادي والعشرين ، أجملت اليونسكو عام ١٩٩٥ الغرض الأعلى من التربية والطريقة التي تستطيع بها التربية ان تغرس وتنمي الطاقات المبدعة في كل فرد وأن تسهم في تطوير المجتمع وتماسكه في زمن يزداد عولمة يوما بعد يوم . وهذه مهمة مستقبلية مزدوجة تتصل بالتربية

---

[٢] حسين حمدي الطوبجي ، وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم ،الكويت ، دار القلم ، د. ت. ص ٣٤ .

[٣] يعقوب فهد العبد ، التنميه التكنولوجية : مفهومها ومتطلباتها ،القاهرة – الكويت – لندن ، الدار القومية للنشر والتوزيع ، ١٩٨٩ ، ص ص ١٨٩-١٩١ .

والتعليم ، ومشروطة بتفتح العقل الانساني ونضجه بأعلى درجات المرونة ، وهي مهمة تجعل الانسان محور عملها وغاية غاياتها . وأن هذه التوقعات الصعبة تفرض اخضاع النظم التربوية المعاصرة النظامية وغير النظامية الى مراجعة شاملة وان تكون محل تمحيص شديد ومن جميع الجهات [٤].

ولعل أهم متغير ينبغي اعتماده في المراجعة الشاملة للنظم التربوية المعاصرة يتصل بالتقدم التكنولوجي ،وتزداد أهميته بالنسبة للدول النامية بسبب ارتباط ذلك بصعوبات ومشكلات اقتصادية وعلمية وفنية وثقافية وسياسية . وتظهر تلك الصعوبات في كل المستويات الوطنية والاقليمية والدولية ، وما يصاحب ذلك من آثار ونتائج اجتماعية ونفسية ذات طابع حضاري ، خاصة وان عملية نقل التكنولوجيا من مجتمع الى آخر تؤثر في عملية التوازن الاجتماعي وتدخل عناصر جديدة وقيام بنى جديدة في كيان المجتمع وسلوك افراده . وهذا يحتم وضع خطط وطنية شاملة للتكنولوجيا والبحث العلمي .

كما أثر التطور التكنولوجي على طبيعة المهن ومحتواها ، فالمهن الجديدة تتطلب نوعاً مختلفاً من المهارة والتعليم ، وتتطلب مجهوداً بدنياً أقل ورد فعل أبطأ، بل وحتى دقة أقل في المهارة اليدوية على الأخص وتتطلب المهن الجديدة فهماً أفضل للمبادئ الأساسية التي تقوم عليها عمليات الانتاج والتوزيع وقدرة أكبر على السيطرة على الآلة واصلاحها والجمع بين العملين اليدوي والعقلي ، ومسئولية أكبر نتيجة لتعقد الماكينات الجديدة وارتفاع أثمانها . وتتطلب التكنولوجيا الحديثة من العمال القيام بمهام اضافية لا تتعلق فقط بالتخصصات والمهن التي يمارسونها، بل وبالتخصصات والأعمال المتعلقة بها والقريبة منها .

هذه التغيرات في طبيعة العمل وفي مستوى المهارة المطلوبة ، تفرض ما يأتي [٥]:

---

[٤] د. محمد جواد رضا ، العرب في القرن الحادي والعشرين ، تربية ماضوية وتحديات غير قابلة للتنبو . في مجلة المستقبل العربي ، العدد ٤ ، بيروت ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ١٩٩٨ ، ص ٦٠ .

[٥] د . محمد نبيل نوفل ، التعليم والتنمية الاقتصادية ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٩٦ ، ص ١٢٧

أ – ارتفاع المستوى التعليمي (العام والمهني) للقوى العاملة .

ب– زيادة حجم القاعدة المشتركة العامة من التعليم .

ج– ان يكون التخصص المهني عريضاً .

ويترتب على ذلك زيادة مطردة في كمية التعليم التي يحصل عليها أفـــراد القوى العاملة .

وقامت عدة دراسات حللت الظروف الفيزيقية للعمـــل والمـــهن المختلفـــة وعلاقتها بالانتاج والتكنولوجيا ، وشخصت العوامل التربوية والنفسية والاجتماعيـة مثل الدافعية والروح المعنوية وانعكاساتها على التنظيم والادارة في ضوء مطـــالب التقدم التكنولوجي وعلاقة ذلك بقيم المجتمع واهدافه وانماط سلوك افراده . خاصـــة وان التقدم التكنولوجي أدى الى التخصص في العمل والمهن . فبينما كان العـــامل سابقاً يقوم بعمله كاملاً ويعرف وظيفة كل جزء من العمل الذي يقـوم بـــه ، فـإن العامل الآن لا يقوم إلا بجزء صغير جداً من العملية الانتاجية، وربمـــا لا يعــرف وظيفة ما يقوم به في الانتاج بأكمله ، وأن مهمته تكاد تقتصر على ملاحظـــة آلـــة معينة تستطيع هي بنفسها ان تحدد الصفات المطلوبة للجزء الذي تقوم بصنعه .

ورافق قيام الصناعة واعتمادها على التكنولوجيا اتساع المعرفة وارتفـــاع وتاثر التغير الاجتماعي نتيجة حاجة الأفراد للحصول على معرفة متخصصة علـــى أعلى مستوى من الدقة ومهارات خاصة تؤهلهم للقيام بأدوارهم على الوجه الأكمل.

كما أدى التقدم التكنولوجي الى بروز أهمية التخطيط الشامل أو القطـــاعي ووضع مخططات جديدة تستجيب لمطالب الحضارة الصناعية الحديثة ومقتضيـــات التنمية التي تتميز بالدينامية والتغير والتجديد والتعديل المستمر في أنماط الحياة .

مجالات التربية والثقافة التكنولوجية وتطبيقاتها :

يطلق على عصرنا الحالي عدة سمات منها عصر التكنولوجيا ، وعصـــر الانسان ، وعصر العقول الالكترونية ، وهذا يعكس أهمية التقدم العلمي والتكنولوجي

كعامل أساس في التغير الذي يعيشه المجتمع الانساني اليوم ، والذي يتميز بزيـــادة الحاجة للتخصص المهني وللأعمال والمهن التي تقتضي قدرة بالغـــة فـــي تنظيـــم المعلومات واستثمارها في عمليات الانتاج ، وبزيادة الخدمات ، وبروز أهمية مـــن يعملون بذهنهم وعقولهم ، ومن حملة المؤهلات الفنية العالية .

ونتيجة للتقدم التكنولوجي والعلمي وآثاره البالغة علـــى العمليـــة التربويـــة والنظام التربوي ، فإنه لا بد من تناول تطبيقاته في المجالات التربوية والمدرسية ، والتي تشمل :

- الحاسوب
- التعليم المبرمج
- الآلات التعليمية
- المناهج التكنولوجية
- التدريس الدقيق
- تنمية الوعي العلمي والمهني .

أولاً الحاسوب التعليمي (Computer)

يعتبر الحاسوب (الالكترونى) من أهم انماط تكنولوجيا التعليم للـــدور أو بالأحرى الأدوار البالغة التي يلعبها هذا النمط التكنولوجي فـــي المـــدارس وفـــي المواقف المختلفة للتعليم والتعلم ، وتعويد الطلبة على استخدام الأسلوب المنطقـــي ، واستثماره في حل المشكلات والصعوبات الاكاديمية التي تعترضهم أثناء التعلـــم ، وتعزيز تحصيلهم الدراسي وتنمية شخصياتهم . ومما زاد فـــي انتشـــار اســـتخدام الحاسوب في التعليم تناقص كلفته باستمرار وتقدم صناعته وتقنياته ، هـــذا جعـــل للحاسوب قيمة عظيمة في المجال التربوي والثقافي ، لأن قدراته يمكن أن تنطبـــق على قدم المساواة على مجالات التعليم كافة كما طبقـــت واســـتثمرت فـــي تقـــدم المجالات الأخرى في الحياة كالطب والهندسة والإدارة والاقتصاد والعلوم .

ومن الجدير بالذكر ان المقصود بالحاسوب هو " الكمبيوتـــر الاكـــتروني "

الذي فاق الآلات الحاسبة التي استخدمت سابقاً . ففي البداية استخدم " الكمبيوتر الميكانيكي " وذلك في نهاية القرن التاسع عشر ، ثم " الكمبيوتر الكهروميكانيكي الذي انتشر استخدامه خلال الفترة ١٩٢٥-١٩٤٥ . وتم اكتمال الكمبيوتر الالكتروني في جامعة هارفرد عام ١٩٤٤. وبدأ قبل ذلك العمل في أول كمبيوتر الكتروني وعرف باسم (ENIAC) ، الذي اعتبر أسرع الف مرة من الكمبيوتر الكهروميكانيكي . علماً ان البدايات الأولى لصناعة الحاسوب تعود الى منتصف القرن السابع عشر عندما قام (ليبنز) Lebiniz باختراع آلة حسابية تقوم بالعمليات الحسابية الرئيسية (الجمع – الطرح – الضرب – والقسمة) واستخلاص قيمة الجذور التربيعية [٦].

ويمكن القول بأن الحاسوب – كأداة تكنولوجية – تتميز بتفاعلها المثمر مع المتعلم . فبينما أساليب تكنولوجيا المعلومات الأخرى تكون ذات اتجاه واحد لتوزيع الأفكار والحقائق ، كما هو الحال بالنسبة للمواد المطبوعة كالكتب أو المواد المسموعة كالإذاعة وأجهزة التسجيل أو المسموعة المرئية كالتلفزيون والفيديو ، في حين ان الحاسوب وحده يسمح للمتعلم بأن يتفاعل وفقاً لمعدل تعلمه الخاص وجهوده الذاتية.

وهناك ثلاثة مجالات يستخدم فيها الحاسوب التعليمي وهي :

أ – استخدام الحاسوب كآلة .

ب – استخدام الحاسوب لكتابة البرامج باستخدام اللغات المختلفة .

ج– قيام الحاسوب بدور المعلم .

وللحاسوب التعليمي مميزات وخصائص عديدة يمكن اجمالها بما يأتي :

١-يعتبر الحاسوب من فروع التكنولوجيا والعلوم المهمة التي تساعد المدرسة على إحداث التغييرات المقصودة والمخططة في سلوك الطلبة وتفكيرهم .

---

[٦] د. فوزي طه ابراهيم ، د. رجب أحمد الكلزة ،المناهج المعاصرة ، الاسكندرية ، دار المعارف ، ١٩٩٦، ص ٢٢٥.

٢-مساهمته في عملية نقل التكنولوجيا المتطورة وتسخيرها لخدمة المجتمع ، إذ يمكن الطلبة من تركيز امكانياتهم وتوسيع مداركهم العقلية وتوجيهها من خلال التخطيط والتنفيذ والتقويم والمتابعة .

٣-يساعد الحاسوب الطلبة على التفكير المنطقي والابداعي ، والتسلسل في حل المسائل العلمية والرياضية ، وامكانية استثمار ذلك في تعزيز اسلوب التفكير والعمل عند الطلبة وتنمية شخصياتهم .

٤-يساعد الحاسوب على التخلص من قيود التعليم التقليدية كالتوقيت الزمني الذي يحدد بداية الدرس ونهايته بأوقات محدودة ، بينما الحاسوب لا يتطلب جدولة الحصص المدرسية في أوقات معينة.

٥-يتميز الحاسوب بالتفاعل بينه وبين الطالب ضمن حدود تكفل تجنب عيوب ظاهرة الاتكالية .

٦-امكانية الإفادة من المرونة المتوفرة في الحاسوب من حيث تكييف استخدامه حسب السن والمرحلة التعليمية والمستوى الثقافي بما يعزز دوره في استثمار العملية التربوية على أحسن وجه .

٧-يقدم الحاسوب أنماط تدريسية قابلة للتحسين بمرور الوقت ، ويساعد الطالب على دقة الملاحظة وغرس روح الاعتماد على النفس وتنمية شعوره بالمسؤولية .

٨-يتيح الحاسوب الفرص المناسبة أمام المتخصصين في مجال التعليم لفحص استراتيجيات التدريس وتكوين المفاهيم المتعلقة بها .

٩- يوفر الحاسوب الفرص لتقديم تعليم يتميز بجودة مرتفعة تعجز الأساليب التقليدية في التعليم عن القيام بها ، إضافة الى فرص توثيق علاقة المدرسة بالمؤسسات الانتاجية والتواصل معها .

١٠- يساعد الحاسوب على اختزال نفقات التعليم وخاصة بالنسبة لحالات التجمعات الصفية للمتعلمين وتقليل اعداد المدرسين مقارنة بالتعليم التقليدي .

١١- أمكانية ادراك الطلبة لطبيعة الحاسوب وعمله من خلال برامج مبسطة

ضمن المناهج الدراسية في مختلف المراحل التعليمية والمواد الدراسية وامكانية مرونة التعامل معها .

١٢- إمكانية تطبيق الحاسوب وبرامجه باللغة العربية ،وذلك في إطار التعريب .

وهناك عدة تطبيقات وأنظمة مشهورة لاستخدام الحاسوب في المجالات التربوية منها ما يعرف باسم " النظام الشخصي للتدريس "
Personalized System of Instruction . (P.S.I)
وهو عبارة عن نوع من التكنولوجيا الخفيفة " التي تشمل أشخاصا ومحتوى ومواد تعليمية وتنظيمات ، وذلك في مقابل التكنولوجيا " الثقيلة " التي تشتمل على أجهزة الحاسوب التعليمي والتلفزيون التربوي .

وبموجب هذا النظام تجزأ المادة العلمية الى وحدات صغيرة ، وفي نهاية كل وحدة يتعرض الطلبة لاختبارات يحدد على ضوء استجابتهم فيها انتقالهم الى وحدات جديدة أو تلقينهم تعليما إضافيا .

ويشتمل نظام (P.S.I) أسس ومبادئ العلوم السلوكية التي تتطلب من الطلبة استجابات نشطة ومتكررة يعقبها معرفة فورية تتعلق بالنتائج وعبارات صريحة واضحة عن الأهداف . ويسمح هذا النظام بالتفريد ، حيث قد يستغرق الطلبة أوقات زمنية مختلفة ، وقد يستخدمون مداخل مختلفة لتحقيق التمكن من الأعمال التعليمية.

ومن التطبيقات الشهيرة للمنهج التكنولوجي في الولايات المتحدة الأمريكية النظام المعروف باسم " التدريس الوصفي الفردي " Individually (I.P.I) Prescribed Instruction . وفي هذا النظام ترتب الأهداف التعليمية بشكل هرمي ، ويتم بناء المواد التعليمية بموجب تلك الأهداف . ويجب أن يتمكن كل متعلم من هذه الأهداف التي تشتمل عليها الوحدة التي يدرسها قبل ان ينتقل الى الوحدة التي تليها في التعليم الهرمي [٧].

---

[٧] المرجع السابق نفسه ، ص ص ٢١٩ - ٢٢٠

ثانيا : التعليم المبرمج (Programmed Instruction) :

ترجع الجذور التاريخية لفكرة التعليم المبرمج الى المربية (منتسوري) التي طبقتها في تصميم برامج تعليمية للأطفال من خلال النشاط . وبدأ استخدامه عندما نشر (سكنر) عام ١٩٥٩ مقالته المعنونة (علم التعلم وفن التعليم) في مجلة هارفرد التربوية ، والتي تتعلق بنظريته بالتعلم الشرطي الإجرائي .

ويعرف موريس دوغولان التعليم المبرمج بأنه طريقة تربوية تتيح لنا نقل المعارف دون الاستعانة المباشرة بالمعلم أو المرشد ، إضافة لمراعاة المثيرات النوعية لكل طالب على حدة . وهو نوع من التعليم الذاتي الذي يأخذ فيه المتعلم دورا ايجابيا وفعالا ويقوم فيه البرنامج بدوره الموجه نحو أهداف معينة .

ويستند التعليم المبرمج الى عدة أسس ومبادئ وهي [٨]:

أ - تحليل المادة التعليمية الى وحدات صغيرة متسلسلة ومتدرجة في عرضها وفق نسق ييسر على المتعلم فهمها واستيعابها .

ب- تكييف المادة التعليمية مع الطالب بحيث لا تكون شديدة الصعوبة أو السهولة.

ج - إثارة اهتمام المتعلم ورغبته في العمل والمحافظة على انتباهه بشكل دائم .

د - تعزيز التعليم فوريا عقب كل خطوة ناجحة من خطوات البرنامج التعليمي وتوجيهه الى ما ينبغي ان يفعله في حالة الاخفاق من خلال التغذية الراجعة .

ومما يجدر ذكره ان التعليم المبرمج ظهر في أوائل الستينات عندما انصرف الاهتمام بدرجة أكبر للبرنامج وظهرت أهميته في مجال التعليم بالنظر لكونه أحد تطبيقات المنهج التكنولوجي التي لا تعتمد على أية أنواع من الأجهزة والآلات ، وقد اتضح ان نجاح التعليم المبرمج مرهون بترتيب المواد التعليمية بتسلسل والتحكم في شروط التعزيز ، بحيث يعزز نتائج الطلبة مع تقدمهم وصولا الى أهداف تربوية محددة . والمقصود بالبرنامج مواد تعليمية مرتبة في أفضل تتابع ممكن بالنسبة للطلبة .

---

[٨] د. العجيلي سركز . د. ناجي حليل ، نظريات التعليم ، الزاوية ، مطابع الوحدة العربية ، ١٩٩٣ ، ص ١٥٤

وهناك عدة خطوات تتبع في التعليم المبرمج وهي [٩]:

١-يتشكل البرنامج من خطوات صغيرة سهلة نسبيا تبدأ بالاعمال التي يستطيع الطالب ان يعالجها ، ثم يتقدم تدريجيا حتى يصل الى أعمال صعبة جدا أو غير مألوفة قبل البدء بالبرنامج .

٢-من المتوقع ان يتحقق اكثر أنواع التعلم فاعلية حين يقوم الطالب بدور ايجابي في العملية التربوية .

٣-يجب أن يكون التعزيز الايجابي مباشرا ، وان يتبع كل استجابة صحيحة . ويقصد بالتعزيز هنا معرفة النتائج ومعرفة الطالب انه يتعلم المواد المعروضة عليه ، وتقدم له معززات مادية أو معنوية كقطع الحلوى والهدايا والثناء على الطالب وما يشبه ذلك .

٤-يجب ان تحقق هذه البرامج تنفيذ التعليم وتقييمه ، أي أن يعمل الطالب وفقا لسرعته ومعدله وهكذا ، فبدلا من تحديد فترة التعليم وجعلها ثابتة كأن تكون فصل دراسي ، فإن التعليم المبرمج يتيح للطالب ان ينجز المهمات التعليمية حسب قدراته . وأن البرنامج يثبت الأهداف التربوية ويتيح لكل طالب أن ينفق ما يحتاج من وقت لكي يحقق تلك الأهداف . ويتم اختيار محتوى البرامج الجيدة عادة ويحدد تسلسل موادها على أساس دراسة حاجات الطلبة ، وتتم هذه الدراسة عادة قبل وضع البرامج بصورتها الحقيقية .

٥-ان يجرب الطلبة المواد التعليمية في البرنامج لتحديد كيفية تعلمهم لهذه المواد وكيف يؤدون كل جزء من أجزاءها . وهذا يساعد على ان نتبين ما إذا كانت هذه المواد تحقق التعلم على نحو فعال أم لا . ومن المسلمات الأساسية بهذا الصدد أنه يجب ان توضع هذه البرامج وتطور على اساس تجريبها ، والحصول على نتائج التجريب من عينات ممثلة للطلبة ، وذلك لضمان اصدار الطلبة استجابات صحيحة لعناصر البرنامج ، لكي يتقدموا نحو تحقيق الأهداف التعليمية التي سبق تحديدها .

---

[٩] د. جابر عبد الحميد جابر ، سيكولوجية التعلم ونظريات التعليم ، الكويت ، دار الكتاب الحديث ، ١٩٨٩ .

وتتضمن عناصر التعليم المبرمج ما يأتي :

أ – تقديم مجموعة منظمة من البنود التي تثير اهتمام المتعلم وتطلب منه استجابات مفصلة .

ب– استجابة المتعلم لكل بند منها بطريقة محددة .

ج – تعزيز استجابات المتعلم بالمعرفة الفورية لنتائج استجاباته .

د – تقدم المتعلم في البرنامج بخطوات صغيرة متتابعة .

هـ– نزوع استجابة المتعلم غالبا الى الصحة أو على الأقل الانخفاض في معدل الخطأ أي امكانية تلاشيه تماما .

وتكون برامج التعليم المبرج في العادة على نوعين وهما :

١- **البرامج الأفقية :**

وتعرف أيضا بالبرامج الخطية ، وفيها تقسم المادة التعليمية الى اطارات متتابعة ينتهي كل اطار منها بسؤال له علاقة مباشرة بما طرح سابقا في هذا الإطار بحيث ييسر على أغلبية المتعلمين الإجابة عليه .

وأن الهدف من السؤال هنا ليس اختبار المتعلم ، وانما لمساعدته على التعلم من خلال التعزيز الفوري لإجابته ، والذي يتمثل في مقارنة المتعلم لاجابته بالاجابة الصحيحة الموضوعة أسفل الإطار أو في جانبه أو في نهايته . ويتلو ذلك إطار آخر يحتوي على فقرة معرفية جديدة فسؤال ثم تعزيز، وهكذا حتى نهاية البرنامج .

٢- **البرامج المتشعبة :**

وهى تلك البرامج التى تحتوي بنودها على قدر من المعلومات اكبر مما تحويه نظيرتها البرامج الأفقية . ويعقب كل إطار سؤال اختيار من منعدد يربط المعلومات التي عرضها .

وان الفرق بين هذين النوعين من البرامج يكمن في كون التعزيز في البرامج الخطية يكون مباشرا ، بينما يكون غير مباشر في البرامج المتشعبة .

ثالثا : الآلات التعليمية Teaching Machines

يرجع الفضل في انتشار الآلات التعليمية الى عالم النفس الأمريكي سكنر Skiner الذي ترجم المبادئ التي توصل اليها في معمل علم النفس الى تطبيقات في مواقف تربوية فعلية . وكان من بين أهداف استخدام هذه آلالات في التعليم معالجة مشكلة نقص المعلمين . كما ساعدت الآلات التعليميةعلى تعزيز التعليم ومراعاة مبدأ الفروق الفردية .

وتم تصميم أول آلة تعليمية في عقد الخمسينات ، حيث تطرح الآلة على الطالب سؤالا مكتوبا يظهر من فتحة صغيرة فيها تسمى (اطارا) ، وقريب من هذه الفتحة يجد الطالب فتحة أخرى تظهر منها ورقة بيضاء ليكتب عليهاالطالب إجابته أو يسجل استجابته .

وأن برنامج الآلة التعليمية الجيد هو الذي يتطلب من الطالب أن يحدد إجابته ، وذلك بدلا من أن يختار إجابة من عدة بدائل . ولم يوافق سكنر على استخدام آلات تعليمية تعرض أسئلة الاختيار من متعدد ، بحيث يتسنى للطالب مراجعة إجابته ومقارنتها بالاجابة الصحيحة . ويمكن ان يضغط على رافعة لتظهر الإجابة المرغوب فيها من فتحة ثالثة حيث يستطيع قراءة السؤال والاجابة الصحيحة ومقارنة إجابته بذلك . فإذا كانت إجابته صحيحة ، فإنه ينتقل الى السؤال التالي متبعا نفس الإجراء ، وهكذا .

ويحصل الطالب من خلال الآلة التعليمية على تغذية راجعة مباشرة تصحح مساره وتعزز استجابته . حيث أن عدم تعزيز الاستجابة الخاطئة يؤدي الى انطفائها. أي أن عدم التعزيز يستخدم بدلا من العقاب . وأن كل خطوة في برنامج الآلة التعليمية يساعد على ان يتقرب المتعلم من السلوك المتقن تماما ، وتجعل الطالب يشعر بالثقة من أن هذه الخطوات تتم في نظام وترتيب .

ويحدد سكنر خصائص الآلات التعليمية بما يأتي [١٠]:

أ - هناك تبادل مستمر بين البرنامج والمتعلم والآلة يختلف عن الكتب المدرسية.

ب - الآلة التعليمية شأنها كالمعلم تؤكد على ضرورة فهم الطالب لكل نقطة أو كل إطار قبل ان ينتقل الى النقطة التالية .

ج- تعرض الآلة التعليمية على الطالب مادة تعليمية لديه استعداد لتعلمها وتساعد الخطوات الصغيرة المتتابعة على إتاحة فرص النجاح للمتعلم .

د - الآلة التعليمية كالمعلم تساعد الطالب على أن يصدر الاستجابة الصحيحة لأنها تعرض البرنامج عرضا منظما .

هـ- تعزز الآلة التعليمية الطالب على كل استجابة صحيحة وتستخدم التغذية الراجعة لتشكيل سلوكه بكفاءة .

ويعتبر استخدام الآلة التعليمية انتقاد للنظام التربوي التقليدي ، لأنه يستخدم أساليب منفرة وانماط سلوك تجنبية . فمثلا في الفصل التقليدي يعبر المعلم عن عدم ارتياحه إذا أخطأ الطالب أو ربما يسخر منه أو يعنف معه او يعطيه درجة منخفضة او يتعرض للعقاب . وإنه في مثل هذا الجو وفي مثل هذه الظروف يصبح التعلم والوصول الى الاجابات الصحيحة أمر ليس له أهمية في التربية .

وتؤكد المبادئ التي يستند اليها استخدام الآلات التعليمية بأن الاهتمام الحقيقي في العملية التربوية يجب أن يتجه نحو تعزيز الأنماط السلوكية السليمة تعزيزا ايجابيا مباشرا بحيث تتحقق الأهداف التربوية المرسومة ، خاصة وان الشواهد التجريبية تدل على ان الطالب المستجد يحتمل ان يستجيب استجابة صحيحة ، إذا زود بخبرات تعليمية تدريجية ، أي أن يبدأ من السهل نسبيا ويتقدم تدريجيا الى مواد جديدة واكثر صعوبة ويتطلب ذلك عرضا منسقا بدرجة عالية للخبرات التعليمية واستخداما منظما لتعزيز كل الاستجابات المناسبة .

---

[١٠] المرجع نفسه ، ص ص ٢٦٩-٢٧٠

وقد أدت الآلات التعليمية الى ثورة في الميدان التربوي والنفسي ، لأنها أداة تعرض المواد التعليمية على الطالب وتوفر له تغذية راجعة خلال تقدمه ، وان أهم شيء فيها هو ترتيب المواد التعليمية بحيث يستطيع الطالب ان يصدر الاستجابات الصحيحة وان يحصل على التعزيز المناسب من خلال ذلك .

رابعا التدريس الدقيق Difinit Teaching

يعتبر التدريس الدقيق أحد أساليب تكنولوجيا التعليم التي تمكن من تطويرها المهندسون السلوكيون لاستخدامها في المواقف التربوية . ويتم خلالها تخطيط إجراءات التعليم لمواجهة حاجات الأفراد وخاصة الأطفال غير العاديين ، أي في مجالات التربية الخاصة ، على الرغم من أن هذه الإجراءات تستخدم على نطاق واسع في المواقف التربوية العادية .

وبهذا يعتبر التدريس الدقيق نظام لمراقبة تقدم الطالب نحو أهداف تربوية منتقاة . وفي معظم الحالات يشارك كل من المعلم والطالب في اختيارهذه الأهداف النوعية المحددة ، ويتوصلا لجدول يومي مقنن للسلوك ، ويكون الطالب هو المسؤول عن المحافظة على هذا الجدول السلوكي وليس المعلم .

وهكذا تشتمل إجراءات التدريس الدقيق على تحديد هدف تربوي معين ، ووضع لوحة تمكن الطالب والمعلم من مقارنة مرات حدوث كل سلوك مرغوب فيه في فترة زمنية معينة بمرات حدوثه في فترات أخرى ، وذلك لأنه يعد ويسجل التكرار الفعلي لكل عنصر سلوكي من هذه العناصر في كل يوم من هذه الأيام .

وبهذا فإن التدريس الدقيق يكفل التسجيل اليومي لتكرار عناصر السلوك المختلفة والمنظمة على لوحة توفر البيانات التي تدل على مدى تقدم الطالب نحوتحقيق أهداف تربوية محددة .

وتؤكد هذه الطريقة على استخدام القياس الذي يساعدنا على تقويم طريقة التعليم التي يتم اختيارها وعلى تحسينها . وإنه يمكن استخدام التدريس الدقيق لمراقبة مدى تقدم الطالب أو تعثره والتوصل الى أساس لتعديل الإجراءات التربوية عندما

يتضاعل التقدم التربوي . وأن هذا الأسلوب يقدم للمشتغلين في المجال التربوي أداة اكثر دقة لقياس التدريس الحالي ويجعله أكثر اقتصادا أو فاعليـــة ، وأكـــثر متعـــة وجاذبية وتشويقا . وهو يبرز أهمية القياس في المجال التربوي والنفسي .

خامسا : المناهج الدراسية والتكنولوجيا Technological Curriculum

يتميز عالمنا المعاصر بانفجار معرفي ومعلوماتي لم يسبق له مثيل نتيجـــة تراكم المعرفة وتزايد معدلاتها وتقدم العلوم في التخصصات المختلفة وتطور وسائل لإعلام والاتصال . وفاق هذا الانفجار المعرفي والمعلوماتي كل التوقعـــــات ممـــا فرض مطالب جديدة وصعبة علىالمناهج الدراسية لكي تساير الثورة التكنولوجيـــة وما حملته من متغيرات ودلالات .

وأكد تقرير لجنة ادكارفور الدولية Learning To Be " ان العمليـــــة التربويـــة ابتداءا من المرحلة الابتدائية وحتى الثانوية والجامعة يجـــــب أن تصبـــح نظريـــة تكنولوجية عملية في آن واحد " [(١١)]. وأدى كل ذلك الى ظـــهور وتبلـــور المنـــهج التكنولوجي الذي يختلف عن غيره من التنظيمات المنهجية لتأكيده على التجريـــــب والتقويم . وأن هذا المنهج لا يعتمد فقط على إدخال بعض الأجهزة التكنولوجيـــة ، وانما تبرز تطبيقاته العملية على تعويد الطلبـــة علـــى اســـلوب التفكـــير العلمـــي والمنطقي.

ومما يجدر ذكره ان المناهج الدراسية تشكل مكونا أساسيا مـــن مكونـــات العملية التربوية حسب " منهج أو طريقة تحليل النظـــم System Analysis Approach " ونظرية للنظام التربوي باعتباره أحد أنظمة المجتمع الفرعية الى جـــانب النظـــام الاقتصادي والنظام الاجتماعي والنظام الثقافي . وأن قطاع التعليم كنظـــام ينقســـم بدوره الى أنظمة فرعية كالمناهج والأهداف واعداد المعلمين والوســـائل التعليميـــة والادارة والبحوث . كما يتفرع الى أنظمة فرعية أخرى حسب المراحل الدراســـية (ابتدائي – اعدادي – ثانوي – مهني او تقني – عالي) . وأن النظـــام التعليمـــي

[(١١)] Edgar Four and Other ; Learning to Be. Op. Cit.

يشتمل على مجموعة من المدخلات التي تدخل في عملية معينة تصمم من أجل الحصول على مخرجات معينة تحقق أهداف النظام التربوي .

وأكد فيليب كومبز Philip Combs ان النظام التعليمي يتكون من(١٢) يكون أساسي تشكل مدخلاته وهي : الأهداف والأولويات – الطلبة – الادارة التعليمية – المعلمون – البناء التعليمي – المناهج والمحتوى – الامكانات الفيزيقية – التكنولوجيا – الوسائل التعليمية – ضوابط التحكم في نوعية التعلم – البحوث العلمية – والتكاليف [١٢].

وتؤكد الاتجاهات المعاصرة في أدبيات تكنولوجيا التربية ان المنهج الدراسي يتصف بالتخطيط والتنظيم والاعتماد على الأسلوب العلمي وخضوعه للتجريب والتعديل والتقويم ، حتى يصل الى الصيغة التي تضمن نجاحه وفاعليته .

وكما تؤكد تلك الاتجاهات على توجه المناهج الدراسية نحو تبني الطلبة للأسلوب العلمي والتجريبي وتطبيقه في المواد الدراسية المختلفة، مما يساعد على غرس الاتجاهات والمهارات المنتجة واستيعاب العلم والتكنولوجيا وبيان دورهما في تنمية الثروة القومية، إضافة إلى اكتشاف القدرات العلمية والمهنية لدى الطلبة وتوجيهها وتنميتها في إطار العمل النافع للمجتمع ، والتنسيق بين التعليم النظري والتعليم العملي ، وغرس تقدير العلم في نفوس الطلبة ، واعتبار ذلك عنصرا أساسيا في نشاط الانسان الحضاري وتقدم المجتمعات وانفتاحها علىالتطورات الحديثة .

كذلك تم التأكيد على " تمهين " المناهج الدراسية في إطار التفاعل مع مفهوم الانتاجية ومضامينه التربوية والاجتماعية والاقتصادية ، وذلك من خلال تطعيم المناهج الدراسية بالنشاطات والجوانب العملية والحد من طابعها النظري ، وتهيئة الفرص الممكنة أمام الطلبة للجمع بين الدراسة النظرية والتدريب العملي، وتعزيز

---

[١٢] د احمد حبري كاظم ، د. حابر عبد الحميد حابر ، أزمة التعليم في عالمنا المعاصر تأليف فيلب كومبر (ترجمة)، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧١ ، ص ص ٢٢-٢٣

الروابط بين التربية والبيئة والمجتمع ، وتجاوز الحواجز التقليدية التي تفصل بين ما هو اكاديمي وما هو عملي وفني .

ويتخذ المنهج التكنولوجي من الحاسوب التعليمي أداة لتقديم هذا النوع من المناهج. وبهذا يمكن للحاسوب ان يلعب دورا رائدا من خلال توظيفه في مجالات المناهج الدراسية وتطبيقاتها العملية ، وذلك بتحديد حاجات الطلبة ودوافعهم وتشخيص مشكلاتهم وتبادل المعلومات واتقان الخطط والبرامج الدراسية ومتابعة حل المشكلات التربوية في إطار عملية تطوير المناهج والطرائق والوسائل التعليمية.

وبهذا الصدد عالجت احدى الدراسات موضوع إدخال التكنولوجيا في التعليم المصري العام ، وذلك بالافادة من خبرات المانيا الديمقراطية . إذ تم تطعيم المناهج الدراسية بنواحي تكنولوجية تستثمر ميول الطلبة المهنية وتشجعهم على الابداع والابتكار ، وتنمي في شخصياتهم العادات والقيم والاتجاهات السليمة ، وذلك نتيجة إدخال مواد جديدة مثل البوليتكنك او الجمع بين ادخال هذه المواد وتطوير المناهج بالتكنولوجيا (١٣).

سادسا الثقافة التكنولوجية العامة وتنمية الوعي العلمي والمهني :

حرصت الدول والمجتمعات كافة على الاهتمام بالعلم والتكنولوجيا باعتبارهما من الركائز بالغة الاهمية في البناء الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع ، وفي احداث التحولات الاجتماعية والثقافية والتربوية فيه . وشهد المجال التربوي استثمار العلوم والتكنولوجيا في المدارس والجامعات ، سواء داخل المدرسة أو في إطار الأنشطة التي تنفذ خارجها ، وبالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المعنية ومنظماته العلمية والتكنولوجية المتخصصة العامة والخاصة . وذلك بقصد ترجمة مبادئ التكنولوجيا الى برامج عمل واستخدام التقنيات المتاحة والمناسبة واستيعاب

---

(١٣) Eskaroas. Philip and Backmann. B; Introducing Science Technology in Egyptian Education. A comparative Study with G.D.R. Cairo , 1980.

المكتشفات الجديدة ، بما يكفل زيادة قدرة الطبة على التفكير العلمي والابداع والنمو في إطار مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل في المجتمع وفي سوق العمل وفي العالم أجمع .

وهناك فجوة واسعة بين الدول النامية والدول المتقدمة في مجالات استخدام التكنولوجيا في شتى ميادين الحياة وخاصة في الميدان التربوي والثقافي . وتزداد هذه الفجوة اتساعا بمرور الزمن ، وذلك لعدة عوامل ، في مقدمتها صعوبة نقل التكنولوجيا الى الدول النامية بسبب تعقدها المادي ، ولكون ان التقدم التكنولوجي لا يعتمد على الأجهزة والأدوات والآلات فقط ، انما يتوقف كذلك على طبيعة البناء الاجتماعي والثقافي ، خاصة وان الدول النامية تعاني من تخلف في القيم والاتجاهات وأنماط السلوك التي تتعارض مع متطلبات التقدم العلمي والتكنولوجي وتوطين التكنولوجيا مع أنماط التنمية الحديثة . وهذا يزيد من صعوبة لحاقها بالركب الحضاري . وأن كل ذلك لا يتحقق في غيبة من استخدام التكنولوجيا المعاصرة بصورة عامة وفي المجال التربوي والثقافي بصورة خاصة .

ويمكن للدول النامية ان تحقق قفزة كبيرة في مجالات العلم والتكنولوجيا بصفة عامة والثقافة التكنولوجية في ميادين التعليم بصفة خاصة ، وذلك من خلال خطوات عديدة من أهمها ما يأتي :

- تخطيط وتنفيذ مشروعات وبرامج تربوية في ميادين الثقافة التكنولوجية المختلفة .
- استخدام الأدوات والأجهزة واستثمارها في تيسير الحياة اليومية .
- تعويد الطلبة على الأسلوب العلمي في التفكير وحل المشاكل .
- نشر القيم والاتجاهات الايجابية بين المواطنين لتقبل واستيعاب مفاهيم التكنولوجيا ومضامينها .
- ترجمة المناهج الدراسية الى أنماط سلوكية متميزة في حياة الطلبة ، وزيادة عدد الحصص المخصصة لتدريس الموضوعات التي تتعلق بالثقافة التكنولوجية والانتاجية .

- تطبيق النظريات في الواقع واخضاعها للتقويم والمتابعة والافادة من النتائج المتحققة والتغذية الراجعة .
- توجيه الطلبة نحو الدراسات العلمية والتخصصات الدقيقة وخاصة في مجالات التكنولوجيا .
- قيام المدارس والجامعات بالانتاج الصناعي والزراعي والخدمي في نطاق أنشطتها التربوية والعلمية .

ولكي يتحقق كل ذلك ، لا بد من اتباع أساليب تربوية عصرية لا تعتمد على التلقين والحفظ والتسميع ، بل تستند الى الممارسة والتجريب ومعايشة النشاطات والبرامج المختلفة في المجالات العلمية والمهنية والاجتماعية ، وذلك في إطار استيعاب متغيرات العلم والتكنولوجيا ومطالب التنمية ، وانفتاح فرص جديدة ذات طبيعة تقنية .

ولعل من أبرز البدائل المناسبة للتعليم التي يمكن تطبيقها في الدول النامية نمط " التعليم البولتكنيكي " الذي ظهر في دول شرق وغرب ووسط اوروبا ، تجسيدا لمبادئ الثقافة التكنولوجية وادخال العلم والعمل في العملية التربوية وارتباطها بالعمل الانتاجي في التعليم ، بحيث يسهم ذلك في زيادة اقبال الشباب على العمل والتدريب المهني .

وتقوم المدرسة البولتكنيكية على مسلمة أساسية مفادها أنه يجب رؤية كل ناحية في المدرسة أو المؤسسة التربوية في ضوء علاقتها بالحياة الانتاجية للمجتمع، وهدفها اعداد الطلبة وتزويدهم بالمعرفة الأساسية للطبيعة والمجتمع والفكر الانساني .

ومن أهم مميزات المدرسة البولتكنيكية الآتي (١٤):

١- تعريف الطلبة بالفروع الرئيسية في الانتاج والمبادئ العملية التي تعتمد عليها .

---

(١٤) د. نوري طه ابراهيم ، د. رحب أحمد الكلزة ، المناهج المعاصرة ، مرجع سابق ، ص ص ٣٤-٣٥

٢- تساعد على تطوير القدرات الخلاقة ، وتخلق حب واحترام العمل اليدوي في نفوسهم .

٣- تعويدهم على استعمال آلات العمل العامة .

٤- تجعل الفرد قادرا على أن يلعب دورا نشطا في التقدم التكنولوجي .

٥- تسمح بالفرص لاختيار العمل والتنويع فيه .

وترفض المدرسة البولتكنيكية الانقسام الثقافي الكلاسيكي بين المعرفة البحتة والتطبيقية ، وذلك بربط التعليم بالعمل الانتاجي حسب التغيرات الأساسية في وسائل الانتاج وتطوير العمل ، وبذلك تؤكد على الربط بين النظرية والتطبيق، أو بين التعليم والعمل الانتاجي .

وقد أعدت اليونسكو عام ١٩٨٣ دراسة مسحية عن تعليم التكنولوجيا كجزء من التعليم العام تضمنت تحليل تقارير (٣٧) دولة في العالم واستقرأت الدراسة نشوء وتطور البرامج العلمية والعملية ، وأهتمت بتحليل ما ورد في استبيانات الدول المختلفة حول أهداف تلك البرامج . وأكدت ان هناك خلطا بين مفهوم الأهداف ومفهوم المبررات ، وان السمة الغالبة على صياغة الأهداف وخاصة في الدول النامية هو عدم الواقعية ، وذلك بسبب ربطها بين إدخال البرامج العملية في التعليم العام وبين حل مشاكلها الاقتصادية والاجتماعية [١٥].

وأوردت الدراسة قائمة متكاملة من الأهداف التفصيلية للبرامج العلمية والعملية تتصل بمهمات اعداد المتعلم ليكون نافعا في المدرسة والبيت والمجتمع ، وتنمية شعوره بقيمة العمل وتشجيعه على الاستكشاف والتجريب ، وتعويده على العمل المنظم ، وتنمية مهارات استخدام العدد اليدوية وزيادة حرصه على صيانة المصادر الطبيعية للإنتاج ، كذلك ناقشت الدراسة الخطط والبرامج الدراسية وطرائق التدريس والهيئة التدريسية والامكانات والمعدات . كما حللت أبرز

---

[١٥] Unesco; Technology Education as Part of General Education . A study Based on a survey Conducted in (37) Countries. 1983.

المشاكل التي تعاني منها الدول النامية ، وأن مشكلة أعضاء هيئة التدريس هي المشكلة المشتركة بين جميع الدول .

كذلك أجريت دراسات عديدة أخرى حول أثر منهج النشاطات العلمية والعملية في تحقيق أهدافه ، وخاصة ما يتعلق باكساب الطلبة المهارات المستهدفة من هذا المنهج .

وتوصلت تلك الدراسات الى أن إدخال البرامج العلمية والعملية قد ساعد المتعلمين على اكسابهم مهارات وظيفية تؤهلهم لفهم الكثير من موضوعات المقررات الأخرى ، وعلمتهم الأسلوب الأمني في استخدام الأجهزة والمعدات . وأوصت الدراسة بزيادة حصص البرامج العلمية والعملية مع مراعاة جعلها في فترة دراسية واحدة [١٦].

وفي ضوء ما قدمناه عن المجالات الستة للتربية والثقافة التكنولوجية ، لا بد من التأكيد بأن تلك المجالات تشكل صيغة لأنظمة تعليمية ذاتية تتميز بالخصائص الآتية :

١- **التفاعل :**

ويعني تفاعل المتعلم مع البرامج المعدلة ، وذلك من خلال كتاب مبرمج أو آلة أو رزمة تعليمية ، وهذا شرط ضروري لاستمراره في تعلمه .

٢- **تفريد التعليم :**

ويعني تمكن كل متعلم من اختبار ما يناسبه من أهداف وأنشطة وطرائق تعليمية .

٣- **السرعة الذاتية للمتعلم :**

وتؤكد على سير كل متعلم في تعلمه وفق معدله وسرعته الخاصة .

---

[١٦] د. عادل مهران ، تقويم اكتساب الطلاب للمهارات التي يستهدفها منهج الدراسات العملية بمدارس اتعليم العام في الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة لجامعة الأزهر ، القاهرة ، ١٩٧٣ .

٤- **الكشف عن ميول المتعلمين :**

ويتحقق ذلك بواسطة مراجعة نتائج التعليم لكل متعلم واكتشاف المواد الدراسية التي يكون المتعلم أسرع في تعلمها كدليل لميله إليها .

٥- **التقويم الذاتي :**

وذلك بأن يكتشف المتعلم نتائج تعلمه وتقويم مساره بنفسه وفقا لذلك .

معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية للتربية التكنولوجية والانتاجية

بعد عرض المنطلقات الأساسية للتربية التكنولوجية ومجالاتها وتطبيقاتها . لا بد من التأكيد بأن موضوع العلم والتكنولوجيا هو جزء من نظام المجتمع وثقافته وقيمه ، ولا يمكن معالجته بصورة جزئية أو منعزلة عن أنظمته الأخرى مثل النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي والتربوي .

وتضمن هذا الفصل والفصول السابقة من هذا الكتاب عرضا للإتجاهات العالمية والاقليمية والمجتمعية بالنسبة لمجالات العلم والتكنولوجيا والتربية الانتاجية. وان مدى الافادة من تلك الاتجاهات يتفاوت من دولة لأخرى ، ومن مجتمع لآخر ، ومن وقت لآخر ، وذلك حسب المستوى الحضاري للمجتمع وامكاناته المادية والبشرية وخططه وبرامجه في القطاعات كافة .

وقبل تقديم معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية للتربية التكنولوجية وخاصة بالنسبة للدول النامية ، لا بد من تحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجهها تلك الدول في المجال التربوي والتعليمي ، وهي كما يأتي :

١-غلبة استراتيجية الكم على استراتيجية الكيف .

٢-ضعف نظم المعلومات والاتصال واستخدام الحاسوب في مجالات الحياة عامة وفي المجال التربوي بصورة خاصة .

٣-اكتظاظ المناهج والمقررات الدراسية بالعديد من المواد النظرية .

٤-ضعف اعداد المعلمين وتأهيلهم وضعف دورهم في تنمية المجتمع والبيئة .

٥-غياب البحث التربوي وخاصة ماله علاقة بالمشكلات التربوية والثقافية والاجتماعية .

٦-انعزال المدرسة عن البيئة والمجتمع المحلي .

٧-نقص الوسائل التعليمية والمختبرات والمشاغل التربوية .

٨-غلبة الطابع المركزي على نظام الادارة التربوية والتعليمية .

٩- ضآلة الانفاق المالي على التربية والتعليم وضعف ترشيده وتوجيهه .

١٠- سوء الأبنية المدرسية وعدم مناسبتها لممارسة النشاطات المدرسية المختلفة.

١١- ضعف خدمات التوجيه والارشاد النفسي والتربوي والمهني والاجتماعي .

وان معالجة المشكلات المذكورة وتحقيق التربية التكنولوجية يقتضي تحليل واف وتشخيص دقيق لأبعاد العلم والتكنولوجيا التي تخص التربية والتعليم وان مثل هذا التحليل لا بد أن يبنى على عدد من الأسس والاتجاهات والثوابت ، وكما يأتي :

أ – اعتبار العلم والتكنولوجيا والعمل والانتاجية مكونات وبنى بارزة في المجتمع وخاصة في المنظور التربوي والاقتصادي . وهذا لا يعني الاقتصار على توفير الهياكل والبنى المادية التي تتطلبها تلك المكونات ، وإنما لا بد ان يشمل ذلك التصورات الفكرية والقيم والاتجاهات والعادات السلوكية لأفراد المجتمع .

ب – ان الأساس الذي ينبغي ان يتم الاستناد إليه في مجالات العلم و التكنولوجيا والعمل والتربية هو أن تنقل المؤسسات التربوية مواقف الحياة ، وأن ينقل الطلبة الى مواقع النشاط والعمل والانتاج بحيث يتاح لهم التفاعل معها وما يتصل بها من معارف واتجاهات ومهارات وقيم . وبذلك يصبح مسرح التعليم المدرسي اوسع من المدرسة نفسها ، إذ يشمل كل مؤسسات الانتاج ومخابر العلوم والتكنولوجيا ومواقع العمل ، وخاصة المصانع والشركات والمزارع . كل ذلك في إطار الربط الوثيق بين التربية والمجتمع ، وتكاملها مع التنمية بقطاعاتها المختلفة .

ج – بروز الحاجة الى أخذ النظام التربوي بالاتجاه التكنولوجي الانتاجي في التربية، والذي يؤكد على التكامل والترابط بين الجوانب النظرية والعملية ، وهذا ليس معناه التركيز على جانب واهمال الجانب الآخر ، وان تحقيق هذا التوازن يقتضي اعادة النظر المستمرة في التعليم من حيث بنيته ونظامه وأهدافه ومضمونه. كما يتطلب ذلك التنسيق بين التربية وبين وسائل الاتصال والاعلام وخاصة التلفزيون والاذاعة والصحافة ، لكي تعمل جميعها على دعم القيم والاتجاهات التي تتطلبها التربية التكنولوجية والانتاجية .

د – إن مجالات العمل والمهن المختلفة تتعرض دائما لمتغيرات مستمرة نتيجة للإكتشافات والمخترعات التي تمت فيها باستمرار كنتيجة للبحث العلمي والتكنولوجيا . فلا بد من توفير أنواع التعليم التي تمكن الطلبة من اكتساب المهارات الجديدة التي تحدثها هذا التغيرات .

هـ– ظهور الحاجة الى فتح القنوات بين الأنواع المختلفة للتعليم بحيث تتوفر المرونة التي تسمح بحرية حركة الطلبة وانتقالهم بين هذه الأنواع وفق رغباتهم وميولهم وقدراتهم وبما يلبي مطالب التنمية والمجتمع .

وفي ختام هذا الفصل . وبعد عرض المنطلقات الأساسية للتربية والثقافة التكنولوجية ، ومجالاتها وتطبيقاتها التي تتصل بالأبعاد الستة التي تم استعراضها .

يتم طرح معالم ومؤشرات الصورة المستقبلية في مجالات التربية التكنولوجية ، بحيث تشمل الأبعاد الآتية :

١– تطبيق وتجريب التجديدات والبرامج والمشروعات المتنوعة الخاصة بالتربية التكنولوجية والانتاجية ، من أبرزها على سبيل المثال لا الحصر ما يأتي :

أ – الحاسوب التعلمي باعتباره يمثل عدة وسائل في وسيلة واحدة، ويقوم بوظائف جديدة تعجز عن تحقيقها الأساليب الأخرى ، وذلك باعطاء معلومات محددة للطالب الذي يستطيع ان يتعلم من الحاسوب حسب مستواه ، اعتمادا على التغذية الراجعة الفورية .

ب- مراكز مصادر التعلم باعتبارها اسلوب لاعادة بناء خبرة التعلم وتنشيط حيوية المتعلم ودوره وفعاليته .

ج- المختبر التعليمي كنظام يتألف من مبني وأجهزة وفيديو ووسائل سمعية بصرية، وتوفير وسيلة تغذية راجعة للبيانات المسجلة فيه .

د - التمرين المختبري باعتباره اجراء تعليمي يتضمن وضع عدد من الطلبة في موقف محاكاة واقعية لمعالجة مشكلة معينة ، مع تنظيم بيانات ومعلومات تغذى بها الجماعة وتشكل الأساس للتوضيح .

هـ استراتيجية التعليم للتمكن كصيغة تعزز من جودة التدريس وانتاجيته ، اعتمادا على استثمار الحاسوب بدل الاسلوب اليدوي في التعامل مع المعلومات والاستعانة بوصف الأنشطة التعليمية الملائمة التي تساعد على استخدام الأسلوب المنطقي في حل المسائل .

و - استراتيجية وأساليب التعلم الفردي (تفريد التعليم) ، التي تؤكد على ايجاد بنية متغيرة لعلاقة الطالب بالمعلم في إطار " مدارس بلا صفوف أو جدران " كأسلوب مرن في اكساب المعرفة للمتعلم وتحديد حاجاته الشخصية والفكرية والاجتماعية ومراعاتها ، مع استثمار الأساليب التكنولوجية في هذا المجال وفي مقدمتها التعليم المبرمج والحقائب التعليمية والحاسوب وغيرها .

٢- إسهام المدارس والمعاهد والجامعات في عمليات نقل التكنولوجيا وتوطينها ووضعها في خدمة المحتمع ، وذلك من خلال تزويد الطلبة بالثقافة التكنولوجية وأساسياتها ، وتشجيعهم على حيازة الحاسوب الشخصي والإفادة منه في حل المسائل والتمارين الواردة في الكتب المدرسية أو بعض الأمثلة الخارجية وفي حل المشاكل اليومية . وكذلك توفير كتب مساعدة مبسطة تيسر للطلبة الثقافة التكنولوجية ونشر أشرطة الفيديو التي تتناول مثل هذه الموضوعات . مع تحفيز الطلبة على اعداد ونشر البحوث العلمية ذات الصلة وتضمينها تطبيقات الحاسوب وذلك بمساعدة مدرسيهم والمتخصصين في مختلف المجالات الدراسية .

٣- توفير نظم وبرامج المعلومات وتدريب الطلبة والمعلمين على الإفادة من

مصادرها كالمكتبات والمراجع والأشرطة وأوعية خزن المعلومات واسترجاعها ، والافادة من خدمات شبكة الإنترنت في هذا الاتجاه .

٤- تنمية التربية المستقبلية في شخصيات الطلبة والمعلمين من خلال برامج الدروس والكتب المدرسية وأساليب التدريس والأنشطة المنهجية واللامنهجية المختلفة ، والاهتمام بالدراسات المستقبلية التي تتعلق بمجالات التنبؤ والتحليل الواقعي وعلم المستقبل وتجريب بدائله المختلفة المتمثلة في أسلوب دلفي ، والسيناريوهات ، ونماذج التغيير، والاسقاطات ، واستقراء الاتجاهات (المحاكاة) ، والتخمين العقلاني . وإجراء الدراسات الخاصة بذلك على الأصعدة المحلية والاقليمية والعالمية وخاصة بالنسبة لمجالات التربية التكنولوجية والانتاجية.

٥- تحديث المناهج والبرامج الدراسية وما يتصل بها من أساليب تربوية في مختلف المواد الدراسية والتخصصات في المراحل الدراسية ، وخاصة في حقول العلوم والرياضيات ، واسناد ذلك الى الفلسفة والأهداف التربوية التي يؤمن بها المجتمع . مع التركيز على إبراز الطابع التكنولوجي والانتاجي في التعليم ، وتأكيد قيم العمل والعلم من خلال ربط المنهج بالبيئة واحتياجات المجتمع ، مع التأكيد على المواد الدراسية ذات الصلة بالحاسوب .

٦- التوسع في تدريس اللغات الأجنبية وتطويرها لضمان توسيع ثقافة الطالب ومساعدته على استخدام المصادر والتفاهم مع الثقافات العالمية وتيسير الاتصال بها واستثمار مراكز المعلومات .

٧- تحقيق التجديد والتطوير الاداري والعمل على تخفيف حدة المركزية وتأكيد سلطات الهيئات المحلية ، انطلاقا من مبدأ مركزية التخطيط ولامركزية التنفيذ . مع دعم وتمويل المشروعات والتجارب والدراسات التربوية التحديثية ، وخاصة تلك التي تتعلق بالتربية التكنولوجية والانتاجية .

٨- الانفتاح على التيارات الفكرية والتربوية العالمية على أساس مبدأ الأخذ والعطاء والتسامح وقبول وجهات نظر الآخرين بعد نقدها وتمحيصها ، واستثمار البرامج التربوية والدروس والمواد المختلفة لإبراز وتحليل القضايا الراهنة ذات

الصلة بالعلوم المختلفة سواء كانت على الصعيد المحلي أو الاقليمي أو العالمي .

مع تأكيد الانفتاح الذهني لدى الطلبة واكسابهم الاتجاهات الايجابية نحو التربية التكنولوجية والانتاجية ونحو مصادر المعلومات المتنوعة والنظر الى الأحداث بروح نقدية منفتحة .

٩- وضع الخطط التربوية القصيرة والمتوسطة والبعيدة المدى واعادة النظر فيها ، بما يكفل تنفيذ مستلزمات التخطيط التربوي ويؤمن مواصلة إرساء النظام التربوي على أسس متينة نابعة من الأهداف الوطنية والقومية والانسانية ، وتحقيق التكامل بين التربية وبين خطط التنمية الشاملة والقطاعية وتحقيق ديمقراطية التعليم باتاحة الفرص التربوية المتكافئة بين الطلبة الذكور والاناث وفي الريف والحضر . مع تنويع التعليم وخاصة في المرحلة الثانوية كأساس تقوم عليه البرامج والنشاطات المدرسية وتأكيد مرونتها وتكاملها مع برامج التنمية .

١٠- إنشاء المدارس المهنية المتطورة والشاملة وتجريب نمط المدرسة البولتكنيكية وجعلها مركزا تربويا مهنيا ، بحيث تستجيب لمطالب التنمية الاقتصادية والاجتماعية في إطار الطابع التكنولوجي الانتاجي ، الذي يؤكد على إدخال العمل في التعليم وتجريب نماذج تكنولوجية مطورة وتقويمها ومتابعتها . مع التأكيد على مبدأ تنويع التعليم وتخفيف حدة الفوارق بين الدراسات الاكاديمية والتطبيقية ، وتحقيق مبدأ الشمول والتكامل في التعليم وبينه وبين مطالب التنمية واحتياجات المجتمع .

١١- تنمية الكفايات التربوية من خلال تطوير برامج اعداد وتدريب العالمين في القطاع التربوي والعاملين في أوجه النشاط التكنولوجي والانتاجي في التربية ، وتجريب الأساليب الحديثة التي تخص هذا الميدان والتي تعتمد على تكنولوجيا التعليم . مع التأكيد على توفير وتأهيل العنصر البشري لمشروعات التربية التكنولوجية والانتاجية ، ومراعاة توفر الرغبة والقابلية وتهيئة فرص التدريب والنمو المهني والعلمي والتربوي ، وانشاء المراكز والمعاهد التدريبية المناسبة لمستويات المهارة المختلفة ، وايجاد أنظمة للحوافز المادية والمعنوية بغية استثمار

الطاقات البشرية الخلاقة وزيادة انتاجية العمل .

١٢- الاستناد الى الدراسات والبحوث لغرض تطوير النظام التربوي ومواصلة النهوض به من خلال تضمينه بالتربية التكنولوجية والانتاجية ، ورصد مشكلاته واقتراح أنسب الحلول لها ، ومعالجة مشاكل الإهدار في التعليم رسوباً وتسرباً وتمحيص أسبابها وتجاوز آثارها السلبية وتجويد العمل التربوي وتوجيهه نحو مسارات التعليم التكنولوجي والانتاجي .

١٣- استثمار البيئة المحلية والواقع المحلي في اطار السعي لتحقيق الارتباط المتواصل بين المدرسة والبيئة والمجتمع ، بحيث تقترب المدرسة للمجتمع فتغذيه ويغذيها . وتأكيد التعاون بين البيت والآباء والمعلمين والأشخاص الآخرين لضمان زيادة المشاركة في تحقيق برامج التربية التكنولوجية والانتاجية ، وفي تحسين واقع المجتمع واتخاذ القرارات الخاصة به ، وتناول مشكلاته وحلها بفكر منفتح وناقد . مع استثمار خبرات المواطنين والأهالي والإفادة من تجاربهم وخبراتهم لدعم العملية التربوية وتطويرها ، وخاصة الأشخاص الذين يملكون كفاءات عالية ويحتلون مراكز اجتماعية مرموقة .

١٤-تحسين أساليب التقويم والامتحانات ورفع كفاءة الأنظمة الامتحانية وذلك من خلال البطاقة المدرسية والسجل المجمع وتطبيق أساليب التقنية الحديثة في هذا المجال . مع توفير برامج التوجيه والارشاد التربوي والاجتماعي والمهني لضمان توجه الطلبة نحو الدراسات والتخصصات التي يحتاجها المجتمع وبما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم في ضوء مطالب سوق العمل ، إضافة لحل المشكلات التي تواجههم في البيت والمدرسة والبيئة والمجتمع .

١٥- توثيق التعاون العربى والاقليمي والدولى فى مجال التربية بصورة عامة ، والتربية التكنولوجية والانتاجية بصورة خاصة ، والاستفادة من المنظمات العربية والاقليمية والدولية ونشاطاتها في هذا الاتجاه ، وفي اطار رؤية تربوية وثقافية عالمية .

الفصـــل الخامس

أدوات البحث وجمع المعلومات في علم النفس المهني

- المقابلة
- الاستفتاء
- الاختبارات
- دراسة الحالة
- الملاحظة
- السجل المجمع
- موازين التقدير
- الأسلوب السوسيومتري

الفصل الخامس

أدوات البحث وجمع المعلومات في علم النفس المهني

تستخدم أدوات وتقنيات عديدة في تحقيق الأهداف الخاصة بعلم النفس المهني ومجالاته المتعددة ، كما هو الحال بالنسبة لفروع علم النفس الأخرى ،وذلك تبعاً لتفاوت الأغراض وطبيعة الحالات والامكانات المتاحة.

وتشكل عملية جمع المعلومات Information حجر الزاوية في مجالات علم النفس المهني والتوجيه التربوي والمهني ، فعن طريق المعلومات الدقيقة نستطيع ان نتوصل الى التشخيص الدقيق للفرد وجوانب شخصيته وأوضاعه الأسرية والاجتماعية والاقتصادية لغرض توجيهه وارشاده في ضوء متطلبات كل مهنة ومستلزماتها .

وهناك حاجة واضحة لتنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد والمهن والمؤسسات وتبويبها حسب مجالات محددة . إذ أن الحصول على معلومات دقيقة وشاملة عن العاملين ومشكلاتهم وبيئاتهم وظروفهم المختلفة تشكل حلقة الوصل بين الجانب النظري والجانب التطبيقي في علم النفس المهني وفي عمليات التوجيه بل يعتبر ذلك العمود الفقري في تلك العملية ، لأن عمليةالتوجيه لا يمكن ان تتم إلا إذا توافرت المعلومات اللازمة لها وكذلك الحال بالنسبة للعمليات الأخرى كالاختيار والاعداد والتدريب والتأهيل والتقويم المهني .

ومن الجدير بالذكر ان المعلومات التي نجمعها عن الأفراد والمهن هي وسائل وليست غايات في حد ذاتها ،ويكمل بعضها البعض الآخر ويتم جمعها بصورة منظمة ودقيقة عن طريق المصادر المتاحة . وتتفاوت طبيعة المعلومات فبعضها يتحدد بمرة واحدة ، بينما البعض الآخر يمكن جمعه والاضافة اليه وتعديله بصوره تراكمية .

كذلك تستثمر المعلومات التي يتم جمعها عن طريق الأدوات المختلفة لأغراض البحث العلمي والدراسات الميدانية فى مجالات علم النفس المهني ، حيث

يندرج البحث النفسي والتربوي تحت أنواع البحوث السلوكية ويرجع ذلك أساسا الى ان مادة البحث في هذه البحوث هي الانسان وسلوكه عموما. وفي المجالات النفسية والتربوية لا يقنع الباحث العلمي بالعلاقات التي يفترضها الناس بين الظواهر النفسية والاجتماعية مثل الذكاء والابتكار أو طرق التدريس والتحصيل ، إنما يقوم الباحث العلمي بدراسة مثل تلك العلاقات ويختبرها على نحو منظم تتوفر فيه كفاية ضبط المتغيرات المختلفة المؤثرة أو التي يمكن ان تؤثر في دراستها والنتائج التي تتوصل بشأنها [١] .

ويمكن اتباع عدة أساليب ووسائل للحصول على المعلومات اللازمة لعملية التوجيه التربوي والمهني وإجراء البحوث اللازمة في مجالات علم النفس المهني وذلك من خلال المقابلات ودراسات الحالة وتطبيق الاختبارات والفحوص والاستفتاء والملاحظة وموازين التقدير وغير ذلك ، على أن يراعى في ذلك تعدد وسائل جمع المعلومات وتوفر الشروط العامة التي تكفل نجاحها والثقة بها ، إضافة الى ضرورة تنظيمها وتبويبها .

وقد خصص هذا الفصل لاستعراض أدوات البحث وجمع المعلومات في علم النفس المهني وخاصة في مجالات التوجيه التربوي والمهني .

المقابلـــة

يقصد بالمقابلة (Interview) التحدث المباشر بين الاخصائي والمفحوص بقصد الحصول منه على معلومات محددة او مساعدته على حل مشكلته او لتوجيهه نحو مهنة معينة أو فرع دراسي معين . وهي تتيح المجال لملاحظة حركات الفرد وانفعالاته ومعرفة اتجاهاته النفسية وأفكاره وخبراته الشخصية ، ويتمكن فيها الاخصائي من متابعة تعابير الوجه ونبرات الصوت والاشارات وغير ذلك مما يساعد على فهم حالة المفحوص .

---

[١] د. جابر عبد الحميد جابر ، د. أحمد خيري كاظم ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٦ ، ص ص ٣٧ ، ٤٢

وتعتبر المقابلة من أكثر الوسائل فعالية في الحصول على المعلومات الضرورية واللازمة لتحليل الفرد والعمل . وهي تمتاز بالمرونة إذ يستطيع المحلل ان يتتبع بالتفصيل جميع المعلومات وان يتطرق الى أية مشكلة تظهر في أثناء المناقشة . كما تمتاز بعدم الحاجة الى معرفة العامل القراءة والكتابة ،ولكن يتوقف نجاحها على تعاون العامل وصدقه وصراحته في اعطاء البيانات وقدرته على التعبير اللفظي [٢]. كا أنها تناسب الأفراد من جميع المستويات الثقافية والتعليمية .

ولعل من ابرز عيوب المقابلة أنها قد تتعرض الى أحكام شخصية تتأثر بالتحيز نتيجة اختلاف التفسيرات والتقديرات المحتملة ، كما أنها تتطلب عددا كبيرا من الباحثين وجامعي المعلومات وما يقتضيه ذلك من اختيار وتدريب ، إضافة الى ارتفاع التكاليف الناجمة عن المقابلة وحاجتها لمزيد من الوقت والجهود ، وامتناع بعض المبحوثين عن اجابتهم عن الأسئلة التي توجه إليهم . ----

وتعتبر طريقة المقابلة الشخصية طريقة تقليدية بارزة في الانتقاء المهني والتوجيه المهني ، وهي أكثر شيوعا واستعمالا ، وأن المجموع الكلي للنتائج المستخلصة من المقابلة تبين انه يمكننا الحصول على وقائع هامة فيما يتعلق بالصلاحية للعمل[٣]. فالمقابلة هي أكثر وسائل الاختيار والتعيين استخداما من قبل الشركات وأهمها من حيث التأثير على قرار الاختيار والتعيين ، على الرغم من أن درحة موضوعبتها متدنية نتيجة تأثرها بعوامل بيئية وانسانية متعددة يصعب السيطرة عليها في كثير من الأحيان [٤].

ومن الجدير بالذكر أن المقابلة قد تكون مقيدة بأسئلة محددة يجيب عنها الفرد وهي "المقابلة المقننة " أو تكون طليقة وهي " المقابلة غير المقننة " والتي

---

[٢] د . عبد الرحمن محمد عيسوي ، علم النفس والانتاج ، الاسكندرية ، الدار الجامعية للطبع ، د. ت . ص ١٢٨

[٣] موريس . س . فيذكس ، علم النفس المهني – إعداد العامل لعمله ، مرجع سابق ، ص ٧٩٢

[٤] محسن مخاصرة ، توظيف العاملين في الشركات الأردنية ، دراسة استكشافية وتحليلية ، مجلة دراسات العلوم الانسانية – الجامعة الأردنية ، المجلد العشرون ، كانون الثاني ، ١٩٩٣ ، ص ٧٥ .

تسمح باستقصاء المعلومات المطلوبة بطريقة غير مباشرة . ويمكن الجمع بين هذين النوعين في مقابلة واحدة . علما أن لكل من هذين النوعين من المقابلات مزاياه وعيوبه وشروطه ، إضافة الى المقابلة الكلينيكية التي تهدف الى تشخيص الحالة النفسية للمفحوص .

وتكون المقابلة الأولى صعبة بسبب معاناة المفحوص من القلق والاضطراب والرهبة ، وقد يكون فيها الفرد في موقف دفاعي خاصة إذا كان حضوره رغم إرادته . وهذا يفرض على الاخصائي أن يتولى مسؤولية تشجيع المفحوص على الكلام وخلق التجاوب المطلوب بحيث يشعر المفحوص بالثقة والطمأنينة والأمن . ويعتمد عدد المقابلات على طبيعة الحالة وعلى مدى التعاون بين الاخصائي والمفحوص . لذلك فإن المقابلة تتطلب خبرة واسعة وفنا ومرانا طويلا وإلا كانت مضيعة للوقت . لذلك أصبح فن المقابلة وأساليبها من المواد الأساسية التي تدرس للمختصين في علم النفس وفي الادارة وفي خدمات التوجيه التربوي والمهني .

وهكذا تعد المقابلة من التقنيات والأدوات المهمة في علم النفس المهني وفي التوجيه والاختيار بصورة خاصة . وتكون المقابلة على أربعة أنواع حسب الهدف من التوجيه والمرحلة التي يمر بها وطبيعة مجال العمل ، وذلك حسب تقسيم أريكسون (Erickson 1950) وهذه الأنواع هي [٥].

١- مقابلة التوظيف :

يكون الهدف من هذه المقابلة هو الحكم على مدى صلاحية الفرد لشغل وظيفة معينة تتناسب مع قدراته وامكاناته ومع مطالب الوظيفة ونوع العمل . ويهتم الأخصائي في هذه المقابلة بمصلحة الفرد نفسه ومصلحة المؤسسة التي سيعمل فيها

---

[٥] د سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، مرجع سابق ، ص ص ٢٣٢-٢٣٣

بحيث يتركز نشاط المقابلة في التعرف على مدى توفر الشروط المطلوبة في الفـود للعمل. ويهدف القائم بالمقابلة الى انتقاء أنسب العناصر لمصلحة المؤسسة[٦].

٢- **المقابلة الاخبارية :**

ويهدف الفرد فيها للحصول على معلومات معينة ، وتشبه وظيفة الاخصائي فيها وظيفة موظف الاستعلامات ، ويسعى الاخصـــائي بنفســه للحصـــول علـــى معلومات يمكن استثمارها لمصلحة الأفراد الذين يقوم بمساعدتهم . كمـــا يســـتثمر الأخصائي هذه المقابلة للحصول على معلومات تفيد في تعديل برامـــج المؤسســـة وتحسين طرقها وتقويمها .

٣- **المقابلة الإدارية :**

وتستهدف تقديم الأوامر والسعي لتغيير سلوك الفرد حتى يتفـــق ومعـــايير معينة . وتستخدم هذه المقابلة في المؤسسات الحكومية والشركات ويحاول المديـــر تغيير سلوك الأفراد في الاتجاه المطلوب بشرح فلسفة المؤسسة لهم فـــي المقابلـــة وبيان المستلزمات المطلوبة فيها . وتكون الفائدة منها لصـــالح كـــل مـــن الفـــرد والمؤسسة وان كان صالح المؤسسة مقدما على صالح الفرد .

٤- **المقابلة التوضيحية :**

ويختلف هذا النوع من المقابلة عن الأنواع السابقة إذ يكون المحور فيها هو تحقيق صالح الفرد وتعرف بأنها علاقة تقوم على المواجهة . أي ان الأساس فيـــها هو التحدث وجها لوجه بين الأخصائي والفرد ، وفيها يحاول الاخصائي مســـاعدة الفرد على حل مشاكله .

الإستفتـــــاء :

ويسمى أحيانا بالاستبيان Questionaire ويقصد به توجيـــه عـــدد مـــن الأسئلة المكتوبة لعدد من الأفراد لغرض التعرف على آرائهم في موضوع محدد أو ظاهرة معينة . وهي تعتبر طريقة زهيدة التكاليف وسهلة وموفرة للوقـــت نظـــرا

---

(٦) د. محمد عبد الظاهر الطيب وآخرون ، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، ... الجامعية ، ١٩٩٧ ، ص ٢١ .

لتيسيرها الحقائق والمعلومات وآراء عدد كبيـر مـن الأفـراد دون الاضطـرار لمقابلتهم. لذا يعتبر الاستفتاء من أكثر أدوات جمع البيانات شيوعا فـي الدراسـات والبحوث النفسية والاجتماعية والاقتصادية . ويرجع ذلك الى اختزال الوقت والجهد والتكلفة وسهولة معالجة البيانات بالأساليب الاحصائية .

وقد يكون الاستفتاء مقيدا بأسئلة محددة مغلقة تكون الإجابة عنها أما بنعم أو لا أو لا أعرف ، أو قد تكون أسئلته مفتوحة . وقد يحوي الاستفتاء هذين النوعيـن من الأسئلة معا . كما يمكن توسيع أسئلة الاستفتاء بحيث تشمل ذكر الأسباب التـي يعلل بها المستجيب آرائه .

ولعل من الخصائص المهمة للإستفتاء أنه وسيلة فعالة لجمـع المعلومـات ويمكن تحقيق ذلك عن طريق البريد مما يوفر كثيرا مـن المصـاريف والجـهود وامكانية تقديم المعلومات من قبل المستجيبين دون التقائهم بالباحث . كما قد يكـون الاستفتاء هاتفيا من أماكن نائية للحصول على آراء في قضية معينة أو الإجابة عن موضوع معين . كما قد ينشر الاستفتاء في الصحف والمجلات الواسعة الانتشار او تقديمه عن طريق وسائل الاعلام المسموعة والمرئية . وبهذا فهو يغطـي رقعـة جغرافية واسعة ولا يحتاج لعدد كبير من الباحثين .

ومن أبرز عيوب الاستفتاء انعـدام الاتصـال الشـخصي بيـن البـاحث والمبحوثين ، ويكاد يكون مناسبا لفئة المتعلمين فقط ، وفقـدان فـرص المناقشـة والحوار بين الباحث والمبحوث ، وقد لا يحظى باستجابة جميع من يرسـل إليـهم الاستبيان .

ويستخدم الاستفتاء في مجالات تحليل العمل، حيث يقوم مصممه بتضميـن بعض الأسئلة والاستفسارات المتعلقة بالعمل موضع التحليل . بطبيعته وظـروف آدائه وواجباته ومسؤولياته وأخطاره ومتطلباته بحيث تكون الإجابـة عـن هـذه الاستفسارات والأسئلة مادة غنية بالبيانات اللازمة لتحليل هـذا العمـل. ويرسـل

الاستفتاء أو يعطى للعامل أو المشرف على العمل أو عينة منهما لتجيب عن أسئلته[٧].

وهناك أسس عامة يجب مراعاتها عند صياغة أسئلة الاستفتاء . ومن أهم هذه الأسس ما يأتي [٨]:

١-أن يكون الباحث متأكدا من أن لدى المبحوثين المعلومات أو الآراء التي يستطيعون الإجابة بواسطتها عن الأسئلة .

٢-سهولة لغة السؤال وبساطتها بحيث تكون متمشية مع مستوى ثقافة المبحوثين.

٣-ينبغي صياغة الأسئلة بطريقة لا توحي باجابة معينة .

٤-أن لا تكون صيغة السؤال قابلة للتأويل لكي يفهم المبحوث المعنى الذي يقصده الباحث دون غيره .

٥-عند السؤال عن شيء يمكن قياسه فيجب الابتعاد عن الأسئلة الكيفية كلما أمكن استخدام مقاييس كمية .

٦-يجب الابتعاد عن الأسئلة المزدوجة وان تذكر احتمالات الإجابة منفصلة .

٧-إذا كانت الأسئلة من النوع المقيد فيجب إعطاء جميع الاجابات المحتملة عليها.

٨-أن لا تشمل أسئلة الاستفتاء على وقائع شخصية أو محرجة ، وإن وجدت فيجب ان يشرح الباحث للمبحوث هذه الأسئلة .

٩-ينبغي صياغة بغض الأسئلة بأكثر من صيغة للتأكد من صحة الاجابات التي يدلي بها المبحوث . فمثلا السؤال عن العمر قد يعززه سؤال آخر عن تاريخ الميلاد .

١٠- أن تكون الأسئلة محدودة العدد بقدر الإمكان وبالصورة التي تخدم أغراض البحث فقط .

---

[٧] فرج عبد القادر طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، مرجع سابق ، ص ص ٧٣-٧٤

[٨] - د . سعد جلال ، أسس علم النفس الجنائي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجديدة ، ١٩٦٦ ، ص ٣٥

- د . عبد الفتاح محمد دويدار ، مناهج البحث في علم النفس . مرجع سابق ، ص ص ٢٠٠-٢٠٧

الاختبـــــارات :

تشمل هذه الأداة الاختبارات Tests والمقاييس العقلية والنفســية المختلفــة التي تعتبر من أهم أدوات جمع المعلومات عن شخصية الفرد واستعداداته وقدراتــه وميوله واتجاهاته . ويجب ان تتوفر في الاختبار شروط عديــدة تتعلــق بســلامة الصياغة والتعبير والموضوعية والصدق والثبات .

وبصرف النظر عن طبيعة الاختبارات النفسية المختلفة فإن لــــها جميعــا قاسما مشتركا حيث تعتمد الاختبارات على عينة صغيرة نسبيا من السلوك في حين أن نتائجها تستخدم لإلقاء الضوء على مجتمع أكبر وأوسع مجالا .

وتكون الاختبارات والمقاييس على أنواع عديدة وهي :

١- اختبارات الشخصية :

تقيس هذه الاختبارات شخصية الفرد بأبعادها المختلفة وسماته الشــخصية، ومن أهمها اختبار الشخصية للمرحلة الأولى تأليف ريموند كاتيل واعداد عبد السلام عبد الغفار وسيد غنيم وعطية محمود هنا ، واختبار عوامل الشــخصية للراشــدين الذي الف من قبل نفس المؤلفين السابقين ،واختبار الشخصية اعداد محمد عثمـــان نجاتي ، وقائمة ايزنك للشخصية اعداد جابر عبد الحميد ومحمد فخــر الإســلام ، واختبار الشخصية للشباب اعداد عطية هنا ومحمد سامي هنا ، واختبار بقع الحــبر لروشاخ ، واختبار الصور الغامضة ، واختبار وتكميل الصور الناقصة ، واختبــار روجرز لدراسة شخصية الأطفال اعداد مصطفى فهمي ، واختبار مفــهوم الــذات تأليف حامد زهران ، واختبار تفهم الموضوع للأطفال والكبار اعداد احمــد عبــد العزيز سلامة ، واختبار الشخصية السوية اعداد ســيد غنيــم ومحمــد عصمــت المغازجي .

٢- اختبارات الذكاء :

تهدف اختبارات الذكاء Inteligence Tests الى تحديــد القــدرة العقليــة العامة لدى الفرد والتي تتجلى في قدرته على التفكير وحل المشكلات والابتكـــار. وقد تكون هذه الاختبارت فردية تجرى على شخص واحدا أو جماعية تجرى علـــى

عدد من الأشخاص في آن واحد . كما قد تكون اختبارات لفظية أو غير لفظية .
ومن أبرز هذه الاختبارات اختبار ستانفورد بينية Binet للذكاء من عامين الى ما بعد سن الرشد ،ومقياس روكسلر لذكاء الأطفال وذكاء المراهقين والراشدين ، واختبار الذكاء الاعدادي اعداد السيد محمد خيري ، واختبار الذكاء الثانوي الذي أعده اسماعيل القباني ، واختبار ذكاء الشباب المصور تأليف حامد زهران ، واختبار القدرة العقلية العامة اعداد احمد عبد العزيز سلامة ، واختبار الاستعداد العقلي للمرحلة الثانوية والجامعات اعداد رمزية الغريب ، واختبار المصفوفات المتتابعة لرافن .

٣- اختبارات القدرات والاستعدادات الخاصة :

تقيس هذه الاختبارات الاستعدادات والقدرات الخاصة للفرد والتنبؤ بنجاحه في مجالات عمل معينة مثل اختبار القدرة اللغوية الذي ألفه محمد عبد السلام احمد، واختبار القدرة العددية تأليف محمد عماد الدين اسماعيل وسيد مرسي ، واختبار الاستعداد الاجتماعي الذي أعده سيد مرسي ، واختبار السرعة والدقة من اعداد محمد عماد الدين اسماعيل .

٤- اختبارات الميول :

تهدف اختبارات الميول Interest Tests الى التعرف على ميول الفرد وما يفضله من مواد دراسية وهوايات ونشاطات وأعمال ، وما إذا يتوافر لديه ميل نحو عمله أو مهنته أو دراسته أو مادة دراسية معينة أو سلوك معين . وتجري المقارنة بين ميول الفرد في مجال محدد مع ميول الآخرين بذلك الجانب ، أو مقارنة تفضيلات الفرد نفسه لمختلف الأعمال والمهن والنشاطات .

وتعني اختبارات الميول المهنية بدرجة شدة الميل نحو مهنة معينة والتنبؤ عن دوام هذا الميل . ومن جوانب أهميته في علم النفس المهني [٩]:

أ – يبين ما إذا كان الفرد يميل الى العمل في المهنة التي يتقدم اليها ميلا كافيا يجعله يستمر فيها .

---

[٩] موريس . س . فينكس ، علم النفس المهني ، اعداد العامل لعمله ، مرجع سابق ، ص ص ٧٩٣-٧٩٤

ب- يبين ما إذا كان الفرد سيجد نفسه بين زملائه في العمل مشابهين له في العمل والميل .

ج – يفيد لاقتراح مجالات اخرى غير المهنة التي قد لا يكون له ميل فيها .

ومن أهم أمثلة هذه الاختبارات اختبار كيودر للميول المهنية Kuder Preference Record الذي ترجمه احمد زكي صالح ، واختبار الميول المهنية الذي أعده عبد السلام عبد الغفار ، واختبار الميول المهنية للرجال الذي ترجمه وأعده عطية محمود هنا .

ويستخدم اختبار كيودر لطلبة المرحلة الثانوية ، ويهدف الى الكشف عن الميول لطوائف أو فئات من المهن كما هو الحال بالنسبة للميل الميكانيكي والعلمي والفني والموسيقي والأدبي والحسابي والكتابي والميل للخدمة الاجتماعية . ومن أبرز فوائد هذا الاختبار :

أ – التعرف على ميول الفرد واستثمار ذلك في عمليات التوجيه التربوي والمهني .

ب – توجيه الأفراد نحو الميول المهنية والدراسية التي يكون الفرد جاهلا بها .

ج – اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو لفرع دراسي محدد .

وهناك اختبار آخر للميول المهنية وهو " صفحة الميول المهنية لسترونج " Strong's Vocational Interest Blank . ويهدف هذا الاختبار الى قياس درجة اتفاق ميول الفرد مع ميول الأشخاص الناجحين في مهنة محددة ، وتقدر ميول الفرد بمقارنة أجوبته مع أجوبة الناجحين في تلك المهنة .

ويستند اختبار سترونج الى أساس سيكولوجي ان الأفراد الناجحين في مهنة أو دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والترويحية ، بينما تختلف عن ميول الناجحين في دراسات أو مهن أخرى . ويفترض هذا الاختبار انه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد احتمال نجاحه في تلك المهنة . إلا أن ازدياد هذا التشابه لا يعني نجاح الفرد فيها إذ لا بد من وجود القدرة لديه . ويتكون الاختبار من (٤٠٠) سؤال تعكس أوجه النشاط في

عدد من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية والـهوايات وأنمـاط التسلية ونماذج من النشاط العقلي . ويؤشر المفحوص على كل سؤال إذا كان يحب ذلـك النشاط أو يكرهه . وتستغرق فترة اجابة الاختبار (٤٠) دقيقة [١٠].

كذلك قام لامبرت وبيل (Lambirt and Bil) بتصميم استبيان للميـول يختلف عن استبيان سترونج وكيودر وهو مصمم لمدى عمري ولمهمة محـدودة ، وذلك للتعرف على ميول الأطفال نحو مجالين فقط هما المجال العلمـي والمجـال الأكاديمي في حوالي عمر الانتقال الى المدرسة الثانوية وهو اختبار معلومات بشكل أساسي حيث يقاس الميل بالمعلومات التي يحصل عليها من موضوع الميل .

وقام ريفون (Rivon) باختبار الأولاد والبنات الذين تراوحت أعمـارهم بين أكثر من احدى عشر سنة وبين أكثر من ثلاث عشر سـنة للتعليـم المـهني . والطريقة هي الاستفسار عن الأطفال ان يذكروا فيما إذا كانوا يحبون أو يكرهـون نشاطات متنوعة ، وفيما إذا كانوا لا يعرفونها ، وقد رتبت النشاطات في مربعات .

كما قام فليمنغ كوستولد (Flimeng Costold) بوضع اختبـار للميـول المهنية يتضمن أولا استبيانين للتفصيلات ومجموعة من مقاييس الاتجاه على نمـط لايكرت وهو يتضمن قياس الميول الاجتماعية ، إضافة الـى الميـول العملية الاكاديمية ، وقد صمم لغرض استخدامه مع أعضاء نوادي الشـباب ومـع الأولاد والبنات في المدارس [١١].

٥- اختبارات الاتجاهات والقيم :

تقيس هذه الاختبارات اتجاهات الأفراد وقيمهم نحو موضوعات أو مواقـف معينة . وقام عدد من علماء النفس المشهورين مثل ثرسـتون وليكـرت وجتمـان بوضع عدد من الأسس لاختبارات الاتجاهات واستخدام أساليب فنية معينة لتحديـد فقراتها .

---

[١٠] مجدي احمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق ، ص ص ١٤٥-١٤٦

[١١] أيفانز ، ك. م. الاتجاهات والميول في التربية ، ترجمة صبحي عبد اللطيف المعروف وآخرون ، القاهرة ، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع . د . ت . ص ص ١٥٣-١٥٦

وهكذا برزت محاولات عديدة لقياس الاتجاهات واختلفت طرائق دراستها ابتداءا من المسح الاجتماعي الذي يكشف عن النزعة المركزية لجماعة معينة ، الى المسح السيكولوجي الذي يهدف الى تقدير الاتجاهات بالنسبة لأفراد الجماعة بدقة متناهية . كما يستخدم اسلوب المقابلة الشخصية والطرائق الاسقاطية لاختبار المواقف المحددة .

وقد ظهرت وسائل أكثر موضوعية استهدفت قياس الاتجاهات من خلال بناء أنواع من مقاييس الاتجاه بحيث تشمل مجموعة عبارات يمكن ان يعبر عن الاتفاق معها أو رفضها ، وتوزع الدرجات الناتجة للعينة التي طبق عليها المقياس على المدى المتصل للإتجاه .

وحاول ثيرستون (Thirston) عام ١٩٥٩ استخدام الطريقة المستعملة في الكشف عن قدرة الأشخاص على إدراك الاختلافات البسيطة بين الأوزان مثلا واستخدم أزواجا من العبارات بدلا من الأوزان وطلب من المفحوصين تصنيفها الى ما هو أكثر تفصيلا وأقل تفصيلا وفرض بأن الفرق الخطي بين عبارتين يعادل نسبة الحكام الذين امكنهم ادراك الاختلاف ، وقد استمد ثرستون طريقة خاصة في قياس الاتجاهات وهي تعتمد على الطرق السيكوفسيولوجية التي كانت تستخدم للتمييز بين الفروق الحسية البسيطة كالألوان والأوزان والأطوال والأضواء .

كما ابتكر ريمرز (Rimers) تعديلا عمليا لاسلوب ثيرستون ويتضمن ذلك مقاييس عامة والتي لم تنطبق على موضوعات فردية بل على تصنيفات أو مجموعات من الموضوعات ، وبذلك يمكن بكل بساطة استخدام مقياس واحد عام لقياس الاتجاه نحو جماعة محددة . كما قام ليكرت (Likert) بالاستغناء عن مجموعة المحكمين وذلك باستفتاء مجموعة من إعداد متساوية من العبارات المفضلة وغير المفضلة ويطلب من كل فرد بيان مدى اتفاقه معها . كما استخدم علماء نفس آخرون طريقة التحليل العاملي لقياس الاتجاهات مثل ايزنك وسبرينكر ولوريا [١٢].

---

[١٢] المرجع السابق نفسه ، ص ص ٣٩-٤٢

ويكمن وراء جميع مقاييس الاتجاهات أساس قياسي واحد هو أننا نعبر عن الحقائق السيكولوجية التي هي متعددة الجوانب ومتشعبة في أبعادها ومفاهيمها تعبر عن طريق وحدات عددية كمية مستقيمة وبواسطة مقاييس الاتجاهات نستطيع ان نحدد مركز الفرد عن طريق استجابته على مقياس مستمر ومتصل له طرفان يمثلان الرفض أو المعارضة [١٣].

ومن أهم اختبارات الاتجاهات والقيم المعربة اختبار القيم لالبورت تعريب عطية هنا ، واختبار القيم الشخصية والقيم الاجتماعية اعداد عبد السلام عبد الغفار، ومقياس الاتجاهات الوالدية اعداد محمد عماد الدين اسماعيل ورشدي فام منصور ، واختبار الاتجاهات العائلية لجاكسول اعداد مصطفى فهمي ، ومقياس الاتجاهات التربوية للمعلمين اعداد احمد زكي صالح ومحمد عماد الدين اسماعيل ورمزية الغريب ، ومقياس الاتجاهات نحو الشعوب اعداد محمد خليفة بركات وعثمان فراج وفؤاد أبو حطب [١٤].

٦- **اختبارات التحصيل :**

تستخدم اختبارات التحصيل Achievement Tests لقياس التحصيل من المعلومات والمهارات المكتسبة لدى الفرد والثقافة العامة ، كما هو الحال في اختبارات التحصيل الدراسي واختبارات الحرف ، وهي تسعى لمعرفة جوانب القوة والضعف في قدرة الفرد . وهي ذات قيمة تشخيصية لتحصيل الفرد وكفايته وتكون معظم هذه الاختبارات على مستوى محدود وتقوم باعدادها هيئات ولجان محلية وحتى داخل المدرسة الواحدة . وهي تقيس قدرة الفرد على الاستفادة من التعلم والخبرة لتحديد مستوى معين من الدراسة ومدى تحقيق النجاح والأهداف المرغوبة، حيث يعني التحصيل بلوغ مستوى معين من الكفاءة في الدراسة .

وتكون اختبارات التحصيل على ثلاثة أنواع وهى :

---

[١٣] د . عبد الرحمن عيسوي . دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، مرجع سابق ، ص ١١٦

[١٤] د . احمد محمد بوني ، القياس النفسي والتقييم التربوي ، طرابلس ، دار الحكمة ، د . ت . ص ص ٢٦-٢٧

أ - الاختبارات التشخيصية :

وتهدف الى اكتشاف نواحي القوة والضعف لدى الطالب في حقل معين من المعرفة ، ومن أبرز أمثلتها اختبار ستانفورد للصفوف من (١-١٢) واختبار كاليفورنيا للتحصيل للصفوف من (١-١٤) .

ب - اختبارات المواد الدراسية :

وهي تقيس مدى تحصيل الطالب في مادة محددة كما هو الحال بالنسبة لاختبارات الاستعداد للقراءة واختبارات الحساب واختبارات العلوم .

ج - مجموعة الاختبارات المسحية :

وتتألف من مجموعة اختبارات لعدد من المواد الدراسية وتهدف لاعطاء تقدير عام لتحصيل الطالب في تلك المواد مثل اختبار ستانفورد للتحصيل واختبارات ايوا للمهارات الأساسية واختبار التعليم الأساسي للبالغين [١٥].

٧- الأختبارات الإسقاطية :

تتكون الاختبارات الاسقاطية (Projected Tests) من مؤشرات غير محددة يعطيها الفرد معان واستجابات معينة وتتمثل الإجابة فيها بأسلوب تعبير المفحوص عن نفسه والتي تكشف عن شخصيته ولا تهتم إذاكانت استجابات الفرد صوابا أم خطا . وهي إما أن تكون نقط من الحبر أو صور أو كلمات أو تمثيليات قصيرة أو قطع فنية أو قصص .

وتعتمد الاختبارات الاسقاطية على مثير غامض فيها يستثير استجابات مختلفة لدى الأشخاص ويقدم المفحوص تقديره لهذا الموقف الغامض وسبل ادراكه. ومن أبرز عيوب هذه الاختبارات أنها غير مقننة ويصعب ايجاد الصدق والثبات فيها وتتفاوت طرق تصحيحها وتفسيرها .

ومن أبرز أمثلة هذه الاختبارات هي اختبارات الحبر لروشاخ واختبار الصور (TAT) واختبار تفهم الموضوع .

---

[١٥] د. صالح بن حمد العساف ،المدخل الى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض ، مكتبة العبيكان ، ١٩٩٥ ، ص ص ٤٣٣-٤٣٤

دراسة الحالة :

تسمى هذه الأداة أحيانا بمنهج الحالة أو تاريخ الحالة (Case Study) وشاعت في مجالات الخدمة الاجتماعية والعلاج والارشاد النفسي ، وهي تستخدم لدراسة شخصية الفرد ومتابعته في العمل مما يساعد على فهمه ومعرفة مدى تكيفه مع ظروفه ومساعدته على مواجهة مشكلاته وحلها .

وتشمل دراسة الحالة استقراء تاريخ حياة الفرد وظروفه الأسرية والبيئية وقدراته العقلية العامة واستعداداته الخاصة وتحصيله الدراسي وحالته الصحية وسمات شخصيته وميوله .

وأكد البورت ان دراسة الحالة تمد الاخصائي سواء كان موجها تربويا أم معالجا نفسيا بصورة واضحة تتضمن جميع البيانات والمعلومات التي تتعلق بالفرد أيا كان مصدرها أو الوسائل التي استخدمت في الحصول عليها ، إضافة الى أنها تسمح وتتيح أكثر من الطرق الأخرى الفرص لإبراز الشخصية في أدق صورة لها وأكثر تمييزا عن غيرها [١٦].

وتستخدم طريقة دراسة الحالة في توجيه الأشخاص نحو الأعمال والمهن المناسبة لهم . ويتطلب ذلك تحليل العمل وتحليل الفرد ومعرفة ظروفه ومستواه الدراسي والمادي وقدراته القيادية وهواياته وميوله المهنية ونشاطاته الترويحية ، وذلك عن طريق الاختبارات والحصول على تقديرات زملائه وأصدقائه لسمات شخصيته ومعرفة جوانب الانحراف والشذوذ عنده . أي أن طريقة دراسة الحالة معناها دراسة الفرد دراسة شاملة وتحليل الظروف المحيطة به بما يكفل مساعدته على اختيار المهنة المناسبة له واعداده وتأهيله لها بما يضمن مواصلة النجاح والتقدم فيها.

وينظر الى دراسة الحالة على انها طريقة ذات وظيفة مزدوجة ، فهي من ناحية أداة من أدوات جمع المعلومات عن الفرد , وفي الوقت نفسه تعتبر طريقة من طرق تحليل وتصنيف وتفسير ما جمع من بيانات عن الفرد بواسطة الطرق

---

[١٦] د. عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ١٦٠

الأخرى مثل المقابلة والملاحظة والاختبار والاستبيان . لذلك يطلق عليها أحيانا اسم " الطريقة الكلينيكية " . وهذا يفرض الافادة من الاختبارات السوسيومترية واختبارات الشخصية والسمات والذكاء وتوظيف جميع تلك العناصر بما يحقق الدراسة الشاملة للفرد وتحليل جميع الظروف المحيطة به . وبعد تحديد العوامل الخاصة بالفرد يتم اختيار أبرز المهن المناسبة له لكي يختار منها المهنة التي يرغبها . وعلى الأخصائي ان يساعد الفرد على اختيار المهنة المناسبة له وان يتابع حالته في إطار دراسة حالة الفرد ومساعدته على حل مشكلاته والتكيف مع مهنته وبيئته .

ويمكن تطوير منهج دراسة الحالة الىمؤتمر الحالة بحيث يشمل تعاون جميع من يعنيهم توجيه الفرد وارشاده من موجهين واخصائيين واداريين ومعلمين ومشرفين ، وذلك بقصد استقراء آرائهم في تحليل الحالة وتبادل المعلومات بشأنها والتخطيط الناجح لمعالجتها وتوجيهها .

وهناك شروط يجب توفرها في جمع المعلومات عن طريق دراسة الحالة في مقدمتها الاهتمام بتقويم المعلومات التي تجمع عن الفرد والتأكد من صحتها وحسن استثمارها وتوظيفها في تحليل الحالة وتفسيرها ، والنظر لحياة الفرد كوحدة مستمرة متواصلة ومراعاة العوامل الثقافية والاجتماعية واعادة النظر في الحالة كلما زادت أو تغيرت المعلومات .

الملاحظة :

تعتبر الملاحظة Observation وسيلة هامة من وسائل جمع المعلمات وهي تستخدم في الحالات التي تتضمن دراسة الفرد أثناء قيامه بممارسة عمله . وقد يتبادر الى الذهن ان الملاحظة غير مخططة أو أنها تتم كيفما اتفق ، لكنها على العكس من ذلك تتطلب ان تكون مركزة وتجري بعناية وتكون موجهة لغرض محدد وأن تكون منظمة وان تسجل بدقة [١٧] .

---

[١٧] د . احمد بدر ، أصول البحث العلمي ومناهجه ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، ط ٤ ، ١٩٧٨ ، ص ٢٤١

وتشكل الملاحظة عنصرا أساسيا من أدوات البحث العلمي بالنظر لتركيزها على الوصف الدقيق لسلوك الفرد كما هو قائم . وهي تهتم بالعلاقات بين الفرد وغيره وبين الفرد وبيئته، وهي تقتضي تسجيل المشاهدات بطريقة يمكن الاعتماد عليها، ويمكن تحديد قطاعات معينة من السلوك لملاحظتها . وهي تستخدم لمشاهدة السلوك تلقائيا في ظروفه الطبيعية مثل دراسة لغة الأطفال والعابهم والانفعالات التي يتعرضون لها، وفي دراسة الصور المختلفة للتفاعل الاجتماعي بين الأفراد، وفي دراسة الظروف والعوامل الاجتماعية المختلفة وغيرها (١٨).

ويعتبر العنصر الأساسي في الملاحظة المشاهدة الحسية المباشرة . ويجب ان نميز بين نوعين من الملاحظة وهما الملاحظة العابرة البسيطة والملاحظة العلمية، ويجب ان يتوفر في الملاحظة العلمية قدر كبير من الدقة وان يكون الملاحظ نزيها في ملاحظاته .

وهناك أساليب عديدة للملاحظة فقد تكون ملاحظة بسيطة تحدث بصورة تلقائية في ظروف طبيعية مثل ملاحظة بعض الطلبة أثناء قيامهم بالنشاطات المختلفة في المدرسة . وتتم هذه الملاحظة بطريقتين وهما الملاحظة بدون مشاركة والملاحظة بالمشاركة .

كما قد تكون الملاحظة منظمة تخضع لضبط علمي دقيق وتتحدد في موضوعات معينة وأسئلة محددة يضعها الباحث سلفا وتتم بعمق وتركيز لتسجيل الملاحظات المنظمة والتقليل من التحيز .

وتتميز الملاحظة بخصائص عديدة أهمها امكانية خدمة الكثير من أهداف البحوث المختلفة ، وهي تقدم صورة واقعية عن الظواهر التي تتناولها لأنها تتم في المواقف الطبيعية ، وتتميز بالمرونة وامكانية الباحث تعديل خطته في ضوء الظروف التي تتخللها وانها تمكن الباحث من تسجيل السلوك الملاحظ وقت حدوثه مباشرة .

---

(١٨) د. عباس محمود عوض ، علم النفس العام ، مرجع سابق ، ص ٨١ .

ومن أبرز عيوب الملاحظة ان هناك بعض الموضوعات يتعذر ملاحظتها مثل العلاقات الزوجية ، وأن نتائجها يغلب عليها الطابع الشخصي ، وصعوبة تشخيص جميع الظروف المحيطة بالظاهرة . وقد يغفل الملاحظ بعض التفاصيل الجوهرية فيها ، إضافة الى أنها تتأثر بآراء القائم بالملاحظة عند تسجيله بعض أنماط السلوك أو تفسيرها ، كما أنها تحتاج الى تدريب الباحثين عليها لضمان نجاحها وتحقيق أهدافها .

السجل المجمع :

ويسمى أحيانا بالبطاقة المجمعة (Cumulative Record) وهو يشمل معلومات تتعلق بالفرد في فترة زمنية محدودة قد تمتد الى أشهر أو سنوات عديدة. وقد يكون هذا السجل بشكل ملف تطبع فيه البيانات التي تسجل أو تملأ وتوضع فيه الأوراق اللازمة ، كما قد يكون على شكل كتيب صغير يسمح بأن تضاف الى صفحاته صفحات جديدة فينمو في حجمه من فترة لأخرى .

وقد يكون السجل المجمع مبوبا سنة بسنة حتى يعكس صورة صحيحة لشخصية الفرد في نموها وتطورها ، وقد يشتمل ملخصات لما يحويه من بيانات في شكل رسوم بيانية أو جداول أو مقاييس موضوعية .

ومن المسلمات الأساسية التي يستند إليها السجل المجمع أن عملية جمع المعلومات تشكل حجر الزاوية في عمليات الارشاد والتوجيه التربوي والمهني ، وأن المعلومات التي نجمعها عن الفرد هي وسائل وليست غايات ، وأن المعلومات اللازمة لعمليات التوجيه تكمل بعضها بعضا ويتم جمعها بصورة متواصلة ومتراكمة ، وأنه يمكن اتباع عدة أساليب ووسائل للحصول على المعلومات اللازمة عن الفرد ، وأن هناك حاجة واضحة لتنظيم المعلومات التي تتعلق بالفرد حسب مجالات محددة تدرج ضمن السجل المجمع ، أو أن تجمع المعلومات في ملفات متخصصة . وأن المعلومات التي يتضمنها السجل معلومات خاصة بالفرد ويجب ان لا تكون في متناول كل شخص وذلك لاحتواءه على معلومات شخصية وسرية .

ويتضمن السجل المجمع في العادة معلومات عامة وشخصية مثـــل الاســم والجنس وتاريخ الميلاد ومكانه، ومعلومات عن الأســـرة والأب والأم والأخـوات والإخوان ، وكذلك معلومات عن المدارس والمعاهد والمؤسسات التي التحق بـــها الفرد وعمره عند دخوله كل مرحلة دراسية وتحصيله الدراســي ، كمـا يتضمــن معلومات عن النواحي الصحية والأمراض التي أصيب بها الفرد وحـــدة الحـواس لديه، إضافة الى معلومات عن شخصية الفرد وأوجـــه النشـاط التــي يمارســها وخصائصه الجسمية والانفعالية وميوله واتجاهاته .

كما يتضمن السجل المجمع المشكلات التي يعاني منها الفرد فـــي العمــل والبيت والمدرسة وتاريخ حصولها وملخص عنـــها والإجــراءات التــي اتخــذت بصددها، إضافة الى ملاحظات عامة عن الفرد بحيث يكون هذا الحقل مفتوحا لأيـة ملاحظات أو معلومات غير واردة في الحقول المذكورة .

وهناك شروط يجب توفرها في السجل المجمع في مقدمتهاان يكون شــاملا ويتصف بالاستمرار ، وأن يكون في أيدي أمينة لكي لا تتسرب المعلومــات التــي يضمها ، وأن يتسم بالبساطة والدقة والنظام ، ويفضل ان يصحبه كتيب يشرح كيفية استعماله وكيفية تدوين المعلومات فيه

موازين التقديــــر :

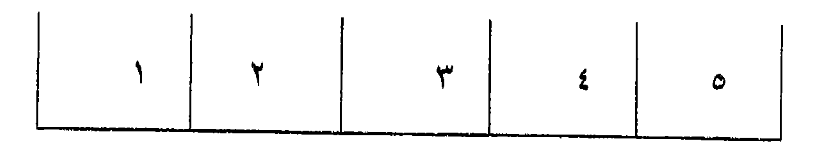
موازين التقدير Rating Scales هي مقياس يعتمد على تقويم المشـاهد أو الملاحظ للفرد في سمة واحدة أو مجموعة من السمات، كما أنها قد تستعمل أحيانــا في تقويم الفرد نفسه ، ويقوم بالتقدير عادة مشاهد قد اتصل بالفرد اتصـــالا كافيـا يؤهله للحكم في السمة التي يراد تقويمه فيها . وهي تبين التأثير الذي تركه الفـــرد في القائم بالملاحظة أو المشاهدة .

وكلما تعدد الحكام في تقويم الفرد في السمة الواحدة أو الســمات المتعـددة كلما كان التقويم أقرب الى الصحة والصواب . ومن أمثلة السمات التي يتم تقديرها الزعامة والتعاون والابتكار والحساسية والأمانة والمواظبة والاجتهاد والقدرة علـى

التحكم في الانفعالات والجاذبية والقدرة على العمل وغير ذلك. وليس هناك حد لعدد السمات التي يمكن ان تستعمل موازين التقدير معها .

ويمثل السمة في مثل هذه الموازين خطا مستقيما يعكس درجات هذه السمة. إذ يمثل طرفه الأيمن أعلى درجاته في حين يمثل طرفه الأيسر ادنى درجاته ، بينما توجد الدرجات المختلفة لها بين هاتين الدرجتين ، ويمكن أن تكون كل منها مصحوبه بوصف مختصر لها . ويبين المشاهد او الحاكم تقدير الفرد وذلك بوضع علامة عند النقطة التي يرى أنها تمثل ما لدى الفرد من السمة . علما أن هذه الدرجات وأوصافها في الخط لا تمثل فئاتا منفصلة بعضها عن بعض . فالدرجات على الخط متصلة من أقل درجة الى أعلى درجة .

ويوضح الشكل التالي نموذجا لتقدير عمل الفرد في سمة واحدة : [١٩]



عمله ممتاز   فوق المتوسط العادي   متوسط   أقل من مستوى الرضا   غير مرضي بتاتا

ويعطي التقدير Rating معلومات تقريبية عن الدرجة التي توجد عليها صفة مستمرة لا يتيسر قياسها بطرق القياس المعروفة . وقد تكون التقديرات في مقاييس التقدير رقميه Numartical أو بيانية Graphic أو رتبية Rank وذلك بالمقارنة الى صفات أو خصائص أو كميات أخرى .

وأن مقاييس التقدير قد تستخدم لتقدير السلوك Behavior Rating بشرط ان يكون السلوك ملحوظا وموضوعيا يمكن تقديره أو تقدير سمة Trait Rating كما هو الحال بالنسبة لتقدير سمة الزعامة أو التعاون أو المثابرة . وأن مقاييس التقدير هي مقاييس ذاتية والسمات الظاهرة أكثر ثباتا من السمات الكامنة أو الضمنية . وأن تقدير السمات على أساس السلوك المكشوف أو الواقعي أو الملموس

---

[١٩] د. سعد حلال ، التوحيه النفسي والتربوي والمهني ، مرجع سابق ، ص ٢٢٠

منَ الحكام يكون أكثر ميلا للثبات من تقدير السمات الكامنة . وقد يكون الحكام في تقدير السمات من الرفاق Peer Rating ، وقد يكون التقدير بواسطة الشخص نفسه أي تقدير الذات Self Rating وقد يكون تقدير شخص لشخص Rating Man to Man أي بمقارنة الشخص المراد تقديره بشخص آخر أو بأشخاص آخرين يعتبرون ممثلين للصفة موضوع التقدير .

ومن أهم أمثلة مقاييس التقدير المعروفة قائمة تقدير هاجرتي واولسن ووايكمان " Haggerty – Olson – Wickman Rating " للكشف عن المشكلات السلوكية ومقياس فانيلاند " The Vineland Social Maturity Scale" الذي يقيس القدرة الاجتماعية والنضج الاجتماعي [٢٠].

وقد وجهت انتقادات عديدة لموازين التقدير في مقدمتها تفاوت الأخصائيين من حيث قدرتهم على تقدير السمات المختلفة عند الأشخاص ، وقد يتعرضون للتحيز أثناء تقديرهم لتلك السمات ، وصعوبة اخضاع التقديرات للصدق والثبات ، وتفاوت طبيعة السمات ، بحيث يصعب على الأخصائي تقدير كل سمة منها بنفس القدر من الدقة والموضوعية كما هو الحال بالنسبة لسمات القيادة والابتكار والأمانة والإخلاص في العمل .

ولتجنب هذه الصعوبات في تقدير السمات والصفات اتجه بعض علماء النفس مثل كاتل (Katel) الى دراسة الشخصية عن طريق وحدات السلوك باتباع الاستفتاءات والتجريب ، وذلك عن طريق تقدير السلوك بدلا من السمات كأن نلاحظ شخصا معينا عند تقدير سلوكه الاجتماعي من خلال عدد المرات التي يتحدث فيها مع زملائه بصورة تلقائية وخلال فترة زمنية محددة .

الأسلوب السوسيومتري

وهو أسلوب اجتماعي Socio Metry يستخدم لقياس مكانة الفرد الاجتماعية بين زملائه ، وقد اقترحه يعقوب مورينو Moreno عام ١٩٣٤ كأن

---

[٢٠] د . عبد المنعم الحنفي ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، مرجع سابق ، ص ص ٦٨٨ – ٧٠٩

نسأل عمال أحد المصانع " مع من تحب ان تعمل من العمال ؟ " إذ يمكن سؤال اية جماعة لتحدد الفرد المحبوب او المكروه بينها ، الناجح أو الفاشل . وعن طريـــق هذه الأداة يمكن تحديد النجوم المحبوبين في المجموعة والمنبوذين الذين لا يختارهم أي أحد أو قليل من الأفراد . كما يمكن معرفة التكتلات التي تنقسم اليها الجماعـــة الواحدة . لذا يمكن اعتبارها نوع من " الجغرافية النفسية للأفراد ". وأصبح يطلـــق عليها اسم " الطريقة السوسيومترية " أي حركة قياس العلاقات الاجتماعية " التـــي من خلالها يتم تشخيص العلاقات الداخلية بين أفراد الجماعة والوقوف على أنمـــاط القبول والرفض والحب والنبذ التي توجد بين الأعضاء . وهـــي تصـــور انمـــاط السلوك والتفاعل والعلاقات التي تأخذ صور التعاون والتنافس والصراع والسيطرة.

وتهدف هذه الأداة الى الكشف عن ديناميات الجماعة وخاصة بالنسبة للشلل التي تعكس العلاقات بين الأشخاص كالتجاذب والتنافر داخل جماعـــات معينـــة ، ويسمى أحيانا اسلوب " طريقة العلاقات الاجتماعية " ويشمل عادة كـــل أعضـــاء الجماعة ويطلب من كل منهم على انفراد ان يذكر شخصا أو عددا من الأشـــخاص الآخرين في جماعته الذين يود أن يشاركهم في النشاط . ويمكن عن طريق ذلـــك معرفة عدد من العلاقات الموجبة والسالبة ومركز كل فرد في الجماعة وعلاقاتـــه المتبادلة مع أفرادها .

وحدد مورينو الاختبار السوسيومتري بأنه أداة تستخدم فـــي قيـــاس مـــدى التنظيم الذي تتميز به كل جماعة ، وهو يتألف من سؤال الفرد صراحة ان يختـــار في نطاق الجماعة التي ينتسب اليها الأفراد الذين يود أن يجعل منهم رفاقـــا ، وأن يقوم الشخص بالتعبير عـــن اختياراتـــه بـــدون تحفـــظ. وبـــهذا يعتبرالمقـــاييس السوسيومتري اداة لدراسة البناء الاجتماعي على ضوء ضروب التجاذب والتنـــافر بين الأفراد ، وقد تكون هذه العلاقة فعلية أي محققة في الحياة اليومية أو مرغـــوب فيها ويتمناها الفرد دون ان يحققها .

وأن القياس السوسيومتري إذن لا يدرس الشخص منفصلا عن غـــيره ولا الجماعة مستقلة عن أعضائها ، وانما يدرس العلاقات المختلفة بين الأفراد والأنماط

الميزة لهذه العلاقات . وهو يظهر مدى تماسك الجماعة ويكشف عن التكتلات او التصدعات بداخلها ويحدد موقع الشخصيات السائدة فيها ويساعد على انتقاء المشرفين ويساعد المشرف على تشكيل جماعات منسجمة متآلفة متعاونة ، إضافة الى كونه وسيلة تساعد العامل على التعبير عن حاجاته واهتماماته وعلى العمل على إصلاح نفسه ان كان غير مرغوب فيه [٢١].

ويكون للسوسيومترية عدة استخدامات وتطبيقات في المجال المهني والصناعي . ومن أبرزها :

أ – دراسة الروح المعنوية للعمال وأثرها في تماسك الجماعة ومدى التوافق الاجتماعي وتفاعل الفرد مع أعضاء الجماعة .

ب – دراسة تقاليد الجماعة وروتين حياتها اليومية واكتشاف أثر التقاليد على التفاعل الاجتماعي بين أفراد الجماعة .

ج – تشخيص العوامل المؤثرة في تماسك الجماعة وتركيبها وانتاجيتها مثل الجنس والسن والخبرة والمهارة وبالتالي اعادة النظر في تكوين الجماعة .

د – تشخيص مشاكل العمل وتقويمه وما يتخلله من حوادث العمل واصاباته واثر العلاقات الانسانية بين العاملين .

هـ – القيادة والانقياد في العمل .

و – تحديد المكانة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية .

ز – اختيار الرؤساء والمشرفين من بيئة العمل [٢٢].

ومن الجدير بالذكر ان الاهتمام بالدراسات السوسيومترية في مجال العمل يرجع الى الدراسة التي أجراها التون مايو (تجربة الهاوثورن) في تأكيد أهمية العلاقات الانسانية في العمل والانتاج . فقد أثبتت هذه الدراسة أن أهم ما في الموضوع هو اتجاهات العمال نحو بعضهم البعض ونحو العمل ونحو الادارة واثر

---

[٢١] د . عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ ، ص ص ٦٠-٦٢

[٢٢] د . مجدي أحمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، مرجع سابق ، ص ص ٢٥-٢٦

القيادة الرسمية وغير الرسمية في الانتاج وفي اتجاهات العمال . وقد وضح في هذه التجربة ان المشاعر أكثر فعالية من الأجر نفسه .

وقام سبيروّف وكير Speroff and Kerr بإعداد بحث عن (القابلية للحوادث وعلاقتها بمكانة الاختبار السوسيومتري) وجدا خلاله ان هناك ارتباطا سلبيا بين هذين العاملين . ويرى الباحثان أنه يمكن الاقلال من الحوادث في المصنع عن طريق إعادة توزيع العمال طبقا لاختياراتهم السوسيومترية وعن طريق العلاج النفسي للأفراد الذين يحصلون على اختيارات قليلة .

كما قام فان زلست Van Zelst بتجربة تؤكد أهمية الاختيار السوسيومتري ، وطبق هذه التجربة على جماعة من النجارين تعمل مع جماعة من البنائين في إقامة بناء ، وظلتا تعملان معا لمدة خمسة اشهر عرف فيها العمال بعضهم البعض معرفة جيدة ومهارات كل منهم وشخصيته . وبعد هذه الفترة أعاد زلست تقسيم العمال على أساس اختياراتهم الشخصية بالطريقة السوسيومترية واستمرت التجربة احد عشر شهرا فكانت النتيجة أن وفرت الشركة كثيرا الى جانب سرور العمال بعملهم وقلة من يتركون العمل منهم [٢٣].

وهناك انتقادات عديدة وجهت للأسلوب السوسيومتري وهي كما يأتي :

أ – صعوبة توحيد طرق رسم الأسلوب السوسيومتري وصعوبة قراءته وتحليله في بعض الأحيان .

ب – أنه يناسب الجماعات الصغيرة فقط والتي تتميز بقلة عدد أعضائها .

ج – يفرض هذا الاسلوب حدودا جامدة على أنماط استجابات الأفراد .

---

[٢٣] د . عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، مرجع سابق ، ص ص ٥٩-٦١

الفصل السادس

التوجيــه المهنــي

- مفهوم التوجيه وأبعاده
- حاجة الفرد والمجتمع الى التوجيه
- مجالات التوجيه وخدماته
- التوجيه والهندسة البشرية
- أساليب التوجيه وطرقه
- التوجيه والتأهيل المهني للمعوقين والفئات الخاصة

الفصل السادس

التوجيـــــه المهنـــــــي

مفهوم التوجيه وأبعاده

يقصد بالتوجيه المهني Vocational Guidance مساعدة الشخص على اختيـــار المهنة التي تتناسب ودوافعه واستعداداته وميوله وخططه المستقبلية ، وهو يعنـــي بمستقبل الشخص في المهنة التي يدخلها. وينبغي التنبؤ بمدى نجاح الفرد او فشـــله في مهنة معينة قبل الدخول فيها . وأن اختيار الشخص لمهنة معينة لا يعني اشتغاله بها مدى الحياة ، بل ان الضرورة تلزم أن تتاح له فرصة تغيير وظيفته كلما رغب في ذلك ، خاصة إذا كان قد اتخذ قراره وهو في سن مبكرة . وهناك كثـــير مـــن الحالات ينتقل فيها بعض الأشخاص الى مهن أخرى دون ان يـــؤدي ذلـــك الـــى اضطراب في حياتهم . فمثلاً قد ينتقل المتخصص في الكيمياء من عمله كباحث في مركز البحوث العلمية الى استاذ جامعة في مادة الكيمياء .

وهكذا تتركز وجهة نظر التوجيه المهني في مساعدة الشخص على تحديـــد اختياره للمهنة من بين المهن المختلفة ، خاصة وان المهن مستقلة بعضــــها عـــن بعض وانها تتطلب قدرات ومهارات مختلفة . لذلك يجب أن يعرف كـــل شـــخص نوع النشاط الذي يناسبه والذي يتفق وما لديه مـــن ذكـــاء وقـــدرات واســـتعدادات وميول. كما أن صاحب العمل أو المؤسسات المختلفة تختار دائماً اكثر المتقدميـــن صلاحية ولياقة وكفاءة للوظيفة [1].

وتتكامل نظريات التوجيه المهني ونشـــاطاته مـــع نظريـــات الشـــخصية ونظريات التعليم التي تهتم جميعاً بالسلوك الانساني وكيفية توجيه هذا السلوك سواء كان سلوكاً سوياً أو غير سوياً أوكان سلوكاً فردياً أو جمعياً ، وذلك لتحقيق التوافـق المهني والدراسي والتوافق النفسي والاجتماعي وبلوغ الصحة النفسية للشـــخص .

---

[1] د . عبد الرحمن العيسوي ، علم النفس والانتاج ، مرجع سابق ، ص ٣٧

وهذا يشكل القاعدة الأساسية لعملية التوجيه المهني من خلال مساعدة الشخص على بناء شخصيته وفهم ذاته وتحديد مشكلاته وتنمية امكانياته بما يتفق وأهداف المجتمع الذي يعيش فيه وتلبية حاجاته أثناء الدراسة في المدرسة أو الجامعة وبعد تخرجه منها والتحاقه بالعمل .

فالتوجيه هو عملية فنية منظمة تهدف الى مساعدة الشخص على اختيار نوع الدراسة أو نوع العمل الملائم له والتكيف معه ، أي ان يختار مهنة من المهن يؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها . لذلك يعتبر التوجيه عملية مستمرة .

وقد عرف التوجيه بأنه مجموع الخدمات التي تهدف الى مساعدة الفرد على فهم نفسه ومشاكله ، وان يستغل امكانياته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات وميول ، وأن يستثمر امكانيات بيئته لمساعدته على النجاح في دراسته واختيار المهنة المناسبة له . ويكون محور الاهتمام في هذه العملية هو الفرد نفسه ومساعدته على أن يقرر مستقبله المهني بالإختيار الموفق الذي يؤدي الى تكيفه مهنياً تكيفاً سليماً [٢].

كذلك عرف التوجيه بصورة عامة على أنه " العملية الفنية المنظمة التي تهدف الى مساعدة الفرد على اختيار الحل الملائم للمشكلة التي يعاني منها ووضع الخطط التي تؤدي الى تحقيق هذا الحل والتكيف وفقاً للوضع الجديد الذي يؤدي به هذا الحل [٣].

وعرف كينيث هاملتون Kenneth Hamilton التوجيه المهني بأنه " عملية مساعدة الفرد على اختيار مهنة والاستعداد لها والعمل بها والنجاح فيها " [٤].

في ضوء ما تقدم يمكن ان نحدد مجالين أساسيين للتوجيه وهما :

---

[٢] د . سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، مرجع سابق ، ص ص ٥٧ ، ٣٢١

[٣] د. عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، مرجع سابق ، ص ١٥١

[٤] كينيث هاملتون ، أسس التأهيل المهني ، ترجمة عبد الحميد مرسي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٢ ، ص ١٦٨

أ – التوجيه التربوي :

وهو عملية مساعدة الشخص بوسائل مختلفة لكي يحقق أقصى نمواً له في مجالات الدراسة . وهو يهتم بتقديم المساعدة للطلبة لكي يختاروا نوع الدراسة الملائمة لهم ، والتي يلتحقون بها والتكيف معها والتغلب على الصعوبات التي تجابههم في حياتهم الدراسية بوجه عام .

ويتضمن التوجيه التربوي أربعة أنواع من الخدمات والوظائف وهي :

١-جمع المعلومات اللازمة عن الطالب والافادة منها .

٢-تعريف الطالب بالمجالات الدراسية المختلفة واختيار ما يناسبه منها .

٣-متابعة الطالب وضمان تكيفه أثناء الدراسة أو بعد تركها .

٤-تشغيل الطالب وتوظيفه بعد اكماله المرحلة الدراسية التي تؤهله للعمل .

ب- التوجيه المهني :

يتضمن هذا المجال تقديم المعلومات والخبرات والنصائح للأفراد لمساعدتهم على اختيارهم المهنة واعدادهم لها والتحاقهم بها والتقدم فيها. وهو يهتم بمساعدة الأفراد على تقرير مستقبلهم بما يضمن لهم تكيفاً مهنياً سليماً .

ويؤكد سوبر Super ان التوجيه المهني يتركز في إنماء وتقبل صورة الفرد لذاته بحيث تكون متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل ، وكذلك مساعدته على ان يختبر هذه الصورة في عالم الواقع وان يحولها الى حقيقة واقعة بحيث تكفل له النجاح وتحقق المنفعة لمجتمعه ويشعر بلذة العمل عند أدائه ويكون راضياً به وغير راغب في الانتقال منه إلى عمل آخر مما يؤدي لشعوره بالاستقرار والإطمئنان [٥].

وان حركة التوجيه التربوي جاءت في فترة لاحقة لحركة التوجيه المهني .

وهذا جعل البعض ينظر الى التوجيه التربوي كإحدى خطوات التوجيه المهني أو نوع من الخدمات الفردية التي تقدم للأفراد .

---

[٥] أ – د . عمر محمد التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، مرجع سابق ، ص ١٦

ب – د. عبدالفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، مرجع سابق ، ص ١٥٤

وكان لتطور حركة القياس العقلي منذ بداية القرن العشرين أثر كبير في تقدم مجالات التوجيه التربوي والمهني . وتأتي في مقدمة تلك الجهود ما قام به جالتون في مجال الاختبارات العقلية ، وسبنسر في مجال الذكاء والقدرات العامة ، وكرايبلين وكاتل وبنيية وجيلفورد وسبيرمان وبيرت وكارول وطومسون وثرستون ورروكسلر وغيرهم ممن طوروا أدوات القياس العقلي لقياس الذكاء والقدرات الخاصة والقدرات الطائفية والاستعانة بالأدوات الاحصائية المناسبة .

وتشكل الجهود التي قدمها كيلي في مجالات التوجيه عام ١٩١٤ أولى المحاولات الجادة في هذا الميدان عندما تناول في دراسته للدكتوراة وضع الأسس العلمي لتصنيف طلبة المدارس الثانوية وضمان نجاحهم في الدراسة . وحدد كيلي ان التوجيه يهدف الى مساعدة الطالب على اختيار نوع الدراسة المناسبة له حسب احتمال نجاحه .

وقد اعتمدت عمليات التوجيه التربوي على اختبارات التحصيل الدراسي ، واستثمرت اختبارات التحصيل التقليدية لتشخيص كفاءات الطلبة واستخدامها للتنبؤ بنجاحهم كما هو الحال بالنسبة لجهود ستارك والبورت عام ١٩١٢ وبيرون ولوجيه عام ١٩٢٢ . رغم ان افتقار الاختبارات التحصيلية الى الدقة والثبات والموضوعية يجعلها لا تقدم صورة واضحة عن وضع الطالب ودرجة ذكاءه ومستويات قدراته ، بل إنها تعكس جانب الاستذكار على الأكثر . هذا دفع الى الابتعاد عن استخدام الامتحانات والتحصيل الدراسي في مجالات التوجيه التربوي .

لذلك تعزز الاتجاه نحو استخدام الاختبارات في مجالات التوجيه التربوي وخاصة لقياس الاستعدادات والقدرات . وان أكثر الاستعدادات عمومية وشيوعاً في الاختبارات هي الاستعداد اللغوي والعددي والمكاني والاستدلال الميكانيكي والإدراك الكتابي ، والتي تعتبر المنطلق لمساعدة الشخص على اختيار فرع الدراسة أو نوع المهنة المناسبة له من بين المهن المختلفة في ضوء القدرات والمهارات والامكانات والأدوات والمعدات التي تتطلبها كل مهنة .

ومن الناحية النفسية ينظر الى التوجيه المهني باعتباره عملية ينجم عنها

نمو مفهوم الذات عند الشخص ، وذلك عندما يكون موفقا في مهنته ويتكيف معها . وهذا ما أكده بروير Brower في أن التوجيه هو العملية التـــي بواسـطتها يطـور الشخص مفهوم الذات لدرجة تمكنه من تفضيل مهنة على أخرى ، وذلك لأن لكـل شخص وظيفة أومهنة ينبغي ان يمارسها بنجاح وذلك عندما يشعر بأن هناك عاطفة تربطه بالمهنة . فإذا لم تتوفر هذه العاطفة فإن بلوغ الشخص درجة من النجاح فـي عمله تصبح من الأمور الصعبة .

كما يعتبر تكيف الشخص لمهنة معينة أو عمل محدد من المظاهر البــارزة للتكيف . ففي حالة تكيف الشخص لإحدى المهن فإن ذلك يعني مناسبة تلك المهنـة لقدراته وامكاناته-وكونها نابعة من ميوله .وان كان هذا التكيف يعتمد لحد كبير على سمات شخصيته وحياته الانفعالية والعاطفية ، مما يساعده على التفاعل المثمر مـع جماعة العمل ، حيث أنه من خلال مفهومه عن ذاته تتشكل نظرته الـــى جماعـة العمل ونظرة جماعة العمل اليه .

وان عدم تكيف الشخص لمهنة معينة لا يعني فقط عدم توفر الاسـتعدادات والقدرات والامكانات اللازمة لها ، وإنما قد يعـود ذلـك الـى اتزانــه العـاطفي والانفعالي انطلاقا من كون ان مفهوم الذات يعتبر حجر الزاوية في بناء الشـخصية المتكاملة لما له من علاقة بالسلوك المهني والشخصي والاجتماعي [٦].

أما بالنسبة للناحية الاجتماعية في مجال التوجيه فقد اكد ليفين على قـوى المجال الاجتماعي الذي يعني به فهم شخصية الفرد في بيئته الاجتماعيـة وتـأثره بالضغوط الاجتماعية بسبب انتماء الفرد الى جماعة يرجع إليها ويتأثر بها وتؤثـر فيه . وان محيط العمل يعتبر أوسع وأقوى المجالات الاجتماعية ، وذلك لما ينجـم عنه من أوضاع وضغوط نفسية تتشكل مكونات حياة الفرد .

ويمكن القول بأن من أهم العوامل التي يعتمد عليها النجاح في المهنة هـو القدرة على سرعة التوافق للمواقف الجديدة والمتغيرة في العمل وخاصة المواقـف

---

[٦] محمد صفوت عبد العظيم يوسف ندا ، اتجاهات طلاب معاهد المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الفاتح ، ١٩٨٨ ، ص ٨٠

الاجتماعية ، وان رضاء الفرد عن عمله هو الذي يعكس رضاه عن الحياة ، وان تكيف الفرد لعمله ما هو الا مظهر من مظاهر تكيفه للحياة .

ـ حاجة الفرد والمجتمع الى التوجيه :

يشكل التوجيه التربوي والمهني حاجة فردية ومجتمعية ويستفيد من خدماته كل من الفرد والمجتمع .

وتبرز أهمية التوجيه بالنسبة للفرد من خلال مساعدته على تحقيق تكامل شخصيته وعلى اكتشاف استعداداته المختلفة وسمات شخصيته وظروفه الشخصية والعائلية، ويمده بالمعلومات الصحيحة والدقيقة الخاصة بالمهن وفرص العمل وما تتطلبه من قدرات جسمية وعقلية ومعارف ومهارات وتعريفه بمجالات الدراسة والتدريب واختيار التخصصات المناسبة له واعداده وتأهيله لهاومساعدته على التكيف للعمل وتجاوز العقبات التي تعترضه باعتبار العمل ضروري لكل انسان سواء كان بشكل خدمات أو أنتاج مما يتطلب اختيار الأفراد لمستقبلهم واعدادهم للمهن المناسبة لهم .

ويحتاج الفرد دائما لخدمات التوجيه بشقيه التربوي والمهني بسبب صعوبة اختياره فرع الدراسة أو العمل او المهنة المناسبة له اختيارا سليما إما لجهله بفروع الدراسة والأعمال وما تقتضيه من قدرات ومهارات خاصة أو لجهله بنفسه وما لديه من استعدادات وامكانيات . ويكون الفرد في هذه الحالة بحاجة ماسة لمساعدة الموجهين والاخصائيين لتوجيهه الى فرع الدراسة أو الاعمال التي تكون أكثر ملائمة له . وهذا يحتم توفير خدمات التوجيه التربوي والمهني لمساعدة الفرد على تنمية شخصيته لأقصى حد ممكن .

أما من حيث أهمية التوجيه التربوي والمهني للمجتمع فإنه ييسر تطبيق السياسة التربوية وتوفير القوى العاملة المؤهلة التي يحتاجها المجتمع لتحقيق التوازن المطلوب بين العرض والطلب فيها وبين فروع التعليم ومساراته كما هو الحال بالنسبة للتعليم النظري والتعليم الفني والمهني في ضوء احتياجات المجتمع

حاضرا ومستقبلا ، إضافة الى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التربوية واعـداد افـراد المجتمع وتدريبهم على العمل المنتج بما يضمن مسايرة التقدم العلمي والتكنولوجـي وتحقيق التنمية الشاملة [٧].

وقد يخصص التوجيه فيصبح توجها تربويا عندما يستهدف تحقيق تـوازن الطالب في المجال الدراسي. وقد يصبح التوجيه مهنيا عندما يستهدف نجاح الفـرد وتوافقه مع العمل أو المهنة .

فالتوجيه التربوي يستهدف مساعدة الطالب على اختيـار فـرع الدراسـة المناسب له أي تحقيق الاختيار الصحيح للطلبة الذين يصلحون لمتابعة الدراسة فـي كل مرحلة من مراحل التعليم وانتقاء الطلبة عند التحاقهم بالأنواع المختلفـة مـن المدارس الأكاديمية النظرية أو المهنية الفنية كل على حسب استعداداته وميولـه ، أي مساعدتهم على الاختيار بين الأنواع المختلفـة مـن التخصصـات أو المـواد الدراسية .

وفي بلادنا العربية جرت العادة أن يلتحق طلبة الشهادة الإعدادية بالمدارس الثانوية النظرية بينما يتوجه البقية الـى التعليـم المـهني والفنـي لا لأن لديـهم الاستعدادات المناسبة ولكن لمجرد رغبتهم في اتمام التعليم بـأي شـكل ممكـن . والنتيجة الطبيعية لذلك ان يتجمع الطلبة ذوي التحصيل المنخفض فـي المـدارس المهنية فيهبط فيها مستوى الدراسة وتضعف الروح المعنوية والابتكارية لدى طلبـة تلك المدارس . لهذا نجد ان خريجي المدارس المهنية اقل قدرة على النجـاح فـي ميادين العمل ، بل أكثر من ذلك أنهم يتجهون الى أيسر السبل كالاشتغال بالأعمـال الكتابية وقلما ينجحون فيها . وهذا يفرض ان تكون عملية التوجيه التربوي مستمرة طوال سنوات الدراسة وان تتبع سياسة عادلة لتوزيع الطلبة وتصنيفـهم فـي كـل مرحلة من مراحل التعليم بحيث لا ينقل الطالب من مرحلة دراسية الى التي تليـها إلا إذا كان صالحا لنوع التعليم الذي يلتحق به كما هو الحال في مساعدة الطـالب على المفاضلة بين الدراسة الثانوية النظرية والثانوية المهنية الصناعية أو الزراعية

---

[٧] د. عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ،مرجع سابق ، ص ص ٧٢-٧٦

أو التجارية وغيرها، وكذلك في مساعدة الطالب على الالتحاق بالقسم العلمي أو الأدبي . وتزداد حاجة الطالب الى التوجيه التربوي كلما وجد نفسه أمام مفترق الطرق كأن يختار بين عدد من المواد الدراسية المتنوعة كما هو الحال في المدرسة الثانوية الشاملة أو في نظام المقررات .

ويمكن ان تضطلع بعمليات التوجيه التربوي الهيئات التدريسية والادارية في المدرسة والأجهزة التعليمية المتخصصة بما يتفق وقدرات الطلبة الجسمية والعقلية وميولهم مع استخدام الأدوات التي يمكن أن تعين في ذلك ابتداء من الملاحظة المنظمة للطالب في الفصل وخارجه الى تطبيق الاختبارات التحصيلية والنفسية وإجراء الامتحانات الدورية والشفوية بما يضمن اختيار الطالب وتقدمه في المجالات الدراسية المستقبلية التي يتاح له فيها اكثر مما في غيرها .

وهكذا نجد ان اختيار الطلبة لفروع التخصص المختلفة في المدارس الثانوية العامة أو في المدارس الثانوية المهنية أو في الكليات الجامعية أو المعاهد العليا يجب ان يتم على أساس من التوجيه التربوي السليم الذي يقدر حقيقة استعدادات الطالب وميوله ويحاول ان يلائم بينها وبين أنواع الدراسات المختلفة.

ولا تقتصر حاجة التوجيه أثناء دراسة الطالب في المدرسة بل تزداد حاجته الى التوجيه المهني بعد ترك المدرسة ، فكثير من الشباب يقضون فترة طويلة من البطالة بعد تخرجهم وقد يحاولون في هذه الفترة البحث عن أي عمل ممكن بصرف النظر عن مجال تخصصهم . كما أن التغيرات السريعة والمتلاحقة الناجمة عن التقدم العلمي والتكنولوجي وتطور المجتمع قد تؤدي الى إحداث تغيرات اساسية في نظام الأعمال والمهن فتبرز مهن وأعمال جديدة . وهذا يفرض الأهتمام بالتوجيه المهني للشباب سواء اثناء وجودهم في المدارس أو بعد تخرجهم منها [٨].

ومما يزيد الحاجة للتوجيه المهني ان يخطئ الفرد في اختيار مهنته أوعمله نتيجة عدم توجيهه، مما يضطره الى تغيير عمله بعد مدة طويلة قضاها في العمل السابق . وهذا يعني خسارة اقتصادية للفرد وأسرته ومجتمعه نتيجة تغيير عمله .

---

[٨] د. محمد عثمان نجاتي ،علم النفس الصناعي، الجزء الأول ،القاهرة ، دار النهضة العربية ،ط٢ ، ١٩٦٤، ص ٣٣.

كما يؤدي عدم تنظيم التوجيه الى الأضرار بصحة الفرد كما هوالحال في التحاق عامل مصاب بالتدرن الرئوي بعمل يجري في أماكن مغلقة وسيئة التهوية أو إذا التحق عامل ضعيف البصر بعمل يقتضي منه القيام بأعمال دقيقة مما يجعله أكثر عرضة لوقوع الحوادث .

وهكذا فإن الحاجة للتوجيه هي فردية واجتماعية في آن واحد . فالتوجيه المهني ليس مفيدا للأفراد فقط ولكنه مفيد ايضا للمنشآت والمؤسسات التي يعملون فيها. فقد تعاني هذه المنشآت من خسائر كبيرة نتيجة كثرة تنقل العمال بين خطوط انتاجها أو من منشآت لأخرى ،وذلك لأن تعيين عامل جديد يحتاج الى مدة طويلة لتدريبه . وأن الاهتمام بالتوجيه المهني يؤدي الى خفض نسب تنقل العمال بين الأعمال والى وفر في النفقات التي تصرف في تعيين العمال وتدريبهم .

فالتوجيه المهني إذن يؤدي الى تجنب الخسارة التي تتكبدها المنشآت الانتاجية ويحقق وفرا اقتصاديا ، إضافة لكونه يساعد على تحقيق التوازن بين العرض والطلب في مجال القوى العاملة من خلال اعادة توزيع العمال الفائضين عن حاجة العمل واعادة تأهيلهم لضمان تكيفهم وتوافقهم مع أعمالهم الجديدة .

- مجالات التوجيه وخدماته :

لقد توسعت مجالات علم النفس المهني وأصبح يقدم خدمات متعددة سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة التي يعمل فيها أو المجتمع أو المهن والأعمال المختلفة . فالتوجيه المهني عملية مركبة تتشكل من سلسلة عمليات متصلة ومتكاملة يمكن تلخيصها بما يأتي :

أ – اختيار مهنة على أساس ما لدى الفرد من قدرات وسمات واتجاهات وميول .

ب– الإعداد والتدريب على المهنة المختارة .

ج– الالتحاق بالمهنة .

د – التقدم والنجاح في المهنة [٩].

---

[٩] عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، مرجع سابق ، ص ١٥٥

وتقتضي عمليات التوجيه المهني توافر معلومات كافية عن الخصائص العامة التي ينبغي ان تتوفر عند الأفراد الذين ينتمون لمهنة معينة ومراعاة الفروق الفردية التي تتطلبها عمليات التوجيه . وان دراسة الفروق الجسمية والنفسية والاجتماعية بين أفراد الجماعة وتشخيص خصائصهم قد افاد مجالات التوجيه وحل المشكلات القائمة في مجال جماعات العمل والعمال .

وقد أدى ذلك الى بروز دراسة وتحليل مشكلات عديدة تتعلق بالكفاية الانتاجية والتوجيه المهني والاختيار المهني وبرامج الاعداد والتدريب بما يتناسب مع ظروف العمل ويلبي احتياجات العامل ، لذلك تم التأكيد على فهم السلوك الاجتماعي والنشاطات الاجتماعية في المجالات المهنية والصناعية المختلفة بقصد تحقيق أهداف الجماعات المهنية في ضوء التوافق والتكامل بين الحاجات المتنوعة للعامل وقدراته وميوله وطموحه وبين بيئة العمل التي تتضمن ثقافة المجتمع والمعايير الموضوعية لجماعة العمل .

ويمكن تحديد ثلاثة مجالات أساسية للتوجيه المهني وهي :

١-اكتشاف قدرات الفرد وامكاناته ونواحي تفوقه والتعرف على خصائصه وسماته الشخصية .

٢-دراسة أنواع المهن والأعمال السائدة في البيئة التي يعيش فيها الفرد وتحليل تلك المهن لمعرفة أنواع الاستعدادات اللازمة لنجاحه فيها .

٣-توجيه الفرد الى المهن المناسبة له ومتابعته في المهنة .

أما خدمات التوجيه التربوي والمهني ووظائفه فيمكن ايجازها بما يأتي :

١- خدمة تعرف الفرد على نفسه :

تهدف هذه الخدمة لمساعدة الفرد على التعرف على استعداداته وقدراته وميوله وسمات شخصيته ، ويتم ذلك عن طريق تشخيص الهوايات التي يفضلها وأوجه النشاط التي يمارسها . وتقوم هذه الخدمة على أساس جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرد من المصادر المختلفة والتي تتعلق بحالته الجسمية والصحية والأسرية والاجتماعية . وغالبا يتم جمع هذه المعلومات من الفرد نفسه

والمشرفين عليه وأفراد أسرته .

٢- الخدمة المتعلقة بانتظام الفرد في الدراسة أوالمهنة والتكيف معها :

وتهدف هذه الخدمة الى اكتشاف مدى تكيف الفرد في المجال الدراسي أو التدريبي وتعريفه بأهمية تخصصه والاستمرار فيه وما يؤدي اليه ذلك التخصص من فرص العمل والرقي .

٣-خدمة اعلامية :

تتعلق هذه الخدمة بتزويد الأفراد بالمعلومات المهنية الخاصة بأنواع الدراسات والمهن من خلال مساعدة الفرد للحصول على المعلومات المتعلقة بأنواع الدراسات والأعمال المتاحة والشروط التي تتطلبها وسبل الإعداد لها والالتحاق بها والنجاح فيها . وكذلك تحديث تلك المعلومات والتي تشمل ما يأتي :

- أهمية المهنة للفرد والمجتمع .
- طبيعة المهنة .
- الخصائص الفنية اللازمة للمهنة .
- الإعداد للمهنة .
- مرحلة التقدم والترقي في العمل .

٤- خدمة الاعداد المهني :

تهدف هذه الخدمة الى مساعدة الفرد على أن يعد نفسه للمهنة التي يختارها من خلال تعرفه على برنامج الاعداد المهني ومكانه وتكاليفه . ويقوم الموجه المهني بتقديم المساعدة المطلوبة عن طريق توفير المعلومات والاتصال بالهيئات والشركات والمصانع المناسبة لعمله . ويتوقف نجاح الفرد على مدى اعداده للمهنة في بدء حياته العملية.

٥- خدمة التشغيل والتوظيف :

وتهدف الى مساعدة الفرد على الالتحاق بالعمل . وتتم هذه بواسطة تقديم المعلومات الخاصة بالأفراد الى أصحاب العمل والمؤسسات التي تعلن عن حاجتها للموظفين أو عن طريق تقديم المعلومات الخاصة بطلب العمال والموظفين

ومساعدتهم على معرفة أساليب التقدم للوظائف .

٦- خدمة الارشاد :

وتتركز في مساعدة الفرد على حل مشاكله الشخصية وتحقيق التعاون والتنسيق بين الجهات والأطراف المعنية .

٧- خدمة التقويم :

وتتعلق بمتابعة معالجة الحالات الخاصة داخل المؤسسة وخارجها .

التوجيه والهندسة البشرية :

يهدف علم النفس المهني الى تطوير العملية الانتاجية لدى العامل وانتاجية المؤسسة التي يعمل فيها بحيث يرتفع مردودها الاقتصادي والاجتماعي . ولتحقيق ذلك يستعان باساليب البحث العلمي واجراء التجارب وتطبيق الاختبارات بما يساعد على قيام العامل بأداء عمله بأقل جهد وبأقصر وقت ، خاصة وان العملية الانتاجية ذات طابع انساني تراعي شخصية العامل وتضمن صحته الجسمية والنفسية . ويؤدي هذا الى زيادة الاهتمام بعمليات تحليل الفرد والعمل واعداد العمال وتدريبهم وتوثيق العلاقات الانسانية بينهم وبين الادارة وإبعادهم عن حوادث العمل واصاباته.

وهكذا زادت تطبيقات علم النفس المهني في مجالات الحياة وذلك لحل المشكلات التي تواجه الأفراد والمجتمع ، من خلال عمليات التوجيه المهني والاختيار المهني والاعداد والتدريب المهني وتحقيق الأمن الصناعي وتحسين ظروف العمل . إذ عني علماء النفس المهني بسبل تنظيم العمل وزيادة الانتاج واستثمار جميع الامكانات المتوفرة عند العامل وتحسين ظروف عمله ، مع التأكيد على العوامل النفسية في العمل لما لها من دور بارز في زيادة الانتاج كما ونوعا .

ولعل في مقدمة الاتجاهات المعاصرة في علم النفس المهني بروز ميدان " الهندسة البشرية " Human Engineering الذي يعني بدراسة شخصية الفرد وتحليل ظروف العمل والاهتمام بتنظيم العملية الانتاجية وتصميم الآلات والأجهزة اللازمة وتهيئة الظروف الفيزيقية والمعدات التي تتلائم مع قدرات العاملين وخصائصهم

النفسية والاجتماعية وتحقق لهم الأمن والراحة والرضا عن العمل وكل ما من شأنه الاسهام في زيادة الانتاج .

وسبق ان أبرزنا في الفصول السابقة العوامل التي تؤثر على انتاجية الفرد وانتاجيته للمؤسسة التي يعمل فيها والارتباط الوثيق بين ارتفاع الروح المعنوية للعمال وزيادة انتاجيتهم ، حيث ان الانتاج يظل مرتفعا إذا كانوا يشعرون بالاعتزاز والتقدير في عملهم ، وان عدم استقرار المؤسسة الانتاجية يؤدي الى شعور العمال بالقلق وعدم الاطمئنان . وقد أكدت الحركة (التايلورية) على تطوير العمل وأساليبه وزيادة الانتاجية ، وذلك من خلال العناية بانتقاء العمال الأكفاء وتحفيزهم بأجور ومكافآت عالية وتقسيم العمل والمسؤولية بين الادارة والعمال واضطلاع الادارة بتطوير عناصر العمل الانساني وتعاونها مع العمال .

وساعدت تلك العوامل والاهتمامات على بروز دور الهندسة البشرية في تحسين مستوى الكفاية الانتاجية للعمال وتحقيق شعورهم بالرضا عن أعمالهم وتحديد الطرق المثلى لأداء العمل وتنظيم برامج الإعداد والتدريب بحيث تستثمر جهد العامل وتوفر وقته وتزيد من انتاجيته [١٠].

وتعتمد الكفاية الانتاجية للعامل على عوامل عديدة داخلية وخارجية. ومن أهم العوامل الداخلية قدرات الفرد وسماته واستعداداته وحوافزه واعداده وتدريبه وظروفه الاجتماعية . أما العوامل الخارجية فتشمل الظروف الفيزيقية التي تحيط بالفرد مثل المعدات والأجهزة التي يتعامل معها والاضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة وغير ذلك.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الهندسة البشرية بأنها فن التعامل مع العنصر البشري . فكما يتعامل المهندس مع المادة يتعامل السيكولوجي مع البيئة البشرية ، حيث تتضافر الخبرة السيكولوجية مع الخبرة الهندسية في تصميم الآلات والأجهزة وتشغيلها وادارتها .

---

[١٠] د. عبد الرحمن عيسوي . دراسات في علم النفس المهني الصناعي ، مرجع سابق ، ص ٤٩

ويعرف هارك Harrel الهندسة البشرية بأنها دراسة الأفراد وهم في ظروف العمل وتحليل الطرق التي يؤدون بها العمل بغية تحديد الطريقة المثلى . وتتناول كذلك دراسة تصميم الآلات والأجهزة والمعدات وتحديد ساعات العمل المناسبة وظروف البيئة المحيطة بالعمل وسير العمل وخططه واجراءاته [١١].

وقد نشأت الهندسة البشرية وعلم النفس الهندسي من دراسات الهندسة وعلم النفس الصناعي وعلم النفس الاداري وعلم النفس التنظيمي وعلم النفس التجريبي وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس العام وغيرها من فروع علم النفس التي أكدت ضرورة توافق الفرد في العمل الذي يمارسه في إطار توافقه العام وتوافقه المهني الذي يعتمد على عدة عوامل تتصل بصحته الجسمية والنفسية وعلاقاته الاجتماعية واتجاهاته نحو العمل .

ولكي يكون العامل متوافقا في حياته وعمله لا بد أن تتوفر فيه القدرات والاستعدادات اللازمة وان يتصف بالاتزان والثبات الانفعالي وأن تكون له علاقات اجتماعية مثمرة وان تكون اتجاهاته نحو عمله وبيئته عالية وان يكون موضع تقدير ورعاية في العمل لتحقيق الأمن النفسي والاطمئنان على مستقبله من خلال تلبية حاجاته المادية والمعنوية والتي ترتبط بالصحة والتعليم وظروف الحياة كالملبس والمسكن .

وقد حددت أهداف عديدة تسعى لتحقيقها الهندسة البشرية وهي كما يأتي[١٢]:

١-تحسين اساليب العمل وتغييرها بحيث تلائم العامل . ويتحقق ذلك عن طريق تحليل العمل واستبعاد الحركات غير الضرورية .

٢-ترتيب معدات العمل وأجهزته بحيث يتمكن العامل من استعمالها حين يحتاجها بسرعة وسهولة دون ان يضيع وقتا في البحث عنها .

---

[١١] Harrel . T. W. Industrial Psychology. New-Delhi. Oxford Publishing Co. 1972

[١٢] د . عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، مرجع سابق ، ص ٢٧١

٣-تصميم الآلات والأدوات والعدد وتكييفها بما يضمن استخدامها على نحو يحقق زيادة الانتاجية .

٤-تصميم أدوات وأوان لنقل المواد الى متناول يد العامل او لأبعاد المـواد التـي فرغت الآلة منها .

٥-دراسة الظروف الفيزيقية للعمل مثل الاضاءة ودرجة الحرارة والرطوبة وابعاد الضوضاء وما قد ينجم عن ذلك من حوادث وتعب .

٦- الكشف عن الأوضاع الجسمية المناسبة التي ينبغي على العـامل ان يتخذهـا أثناء العمل .

وتهتم الهندسة البشرية بوصف القدرات الخاصة وبيـان حـدود قـدرات الانسان لتحقيق التكيف بينه وبين البيئة والآلة وما يتطلبـه ذلـك مـن المعرفـة بالاحساس والإدراك والسلوك النفس حركي والعمليات المعرفية وبكيفيـة اسـتقبال الانسان للمعلومات خلال حواسه المختلفة ، كما يهتم بمعرفة كيفية تخزيـن هـذه المعلومات والاحتفاظ بها والعمليات التي يقوم بها الانسان لاتخاذ القرارات ، كمـا يتناول كيفية استجابة الأفراد أو حدوث رد الفعل [١٣].

وتعتمد الهندسة البشرية على أسس عديدة وهي [١٤]:

١-القدرة على الرؤيا والابصار .

٢-القدرة على السمع .

٣-القدرة على الكلام .

٤-القدرة على الحركة في أثناء أداء العمل .

٥-القدرة على التحكم .

٦-مدى تحمل الانسان للتعب .

٧-مدى سعة المجال البصري للإنسان .

٨-دراسة الحركة والزمن .

---

[١٣] د. عبد الرحمن محمد عيسوي ، علم النفس والانتاج ، مرجع سابق ، ص ص ٣٢٣-٣٢٦

[١٤] د. عبد الرحمن محمد العيسوي ، دراسات في علم النفس المهني الصناعي ، مرجع سابق ، ص ص ٥٢-٥٣

٩٠-ظروف العمل الفيزيقية كالإضاءة والتهوية والحرارة والبرودة والضوضاء .

أساليب التوجيه وطرقه :

يشكل التوجيه المهني مجالا أساسيا من مجالات علم النفس المهني الذي يتناول التوجيه بأبعاده المختلفة المهنية والتربوية والنفسية والاجتماعية ، وذلك بقصد مساعدة الفرد على النمو المتواصل والتوافق مع مهنته ومجتمعه لكي يصبح متمكنا من توجيه نفسه وتنمية شخصيته وخدمة بيئته .

ويختلف التوجيه المهني عن الارشاد النفسي في ان الموجه المهني مسئول عن خدمات ملموسة معينة ، بينما المعالج والمرشد النفسي يهتم بالتكوين العام لشخصية الفرد وبنائها . ونادرا ما يهتم المعالج النفسي بتغيير بيئة المستفيد عن طريق ايجاد عمل مناسب له دون آخر . إلا أنه مع ذلك يقوم الموجه المهني بتبادل البيانات والآراء والملاحظات مع زميله المرشد النفسي . وان كلا من التوجيه المهني والارشاد النفسي يكمل أحدهما الآخر ، وينبعان من أصل واحد وهو علم النفس الذي يبحث في السلوك الانساني .

ومن حيث الأسلوب يتبع الموجهون أساليب مختلفة في التوجيه والإرشاد ، وذلك حسب المدارس التي ينتمون إليها وتخصصاتهم ودورهم في التوجيه والأهداف التي يسعون لتحقيقها وطبيعة الأفراد الذين يوجهونهم .

ويمكن تقسيم أساليب التوجيه بصورة عامة الى نوعين رئيسين وهما : الأسلوب المباشر ، والاسلوب غير المباشر .

١- الأسلوب المباشر في التوجيه :

يتركز هذا الإسلوب حول الموجه أو المرشد الذي يقدم النصائح اللازمة للمستفيد ويساعده على ايجاد الحل المناسب لمشكلاته . وقد اطلق عليه (وليامسون) مصطلح الاسلوب (الكلينيكي) لاعتماده على المعلومات والاختبارات . ويكون المستفيد بموقف المستقبل للمعلومات باعتبار ان الموجه اكثر معرفة وفهما لمكونات

شخصية الفرد وخصائصها .

ويستند الموجه في عمله الى مصادر عديدة لجمع المعلومات عن الفرد وذلك من خلال المسؤولين عنه ومعلميه وزملائه ووالديه مستخدما الأدوات المناسبة في هذا المجال مثل المقابلة والملاحظة ودراسة الحالة والاستفتاء والسجل التراكمي وغير ذلك من وسائل جمع المعلومات .

ويتضمن أسلوب التوجيه المباشر الخطوات الآتية [١٥]:

أ - التحليل وجمع المعلومات التي تتعلق بالفرد وتساعد على فهم مشاكله مثل تاريخ حياته وأسرته وحالته الصحية وأوضاعه الاجتماعية .

ب - التنسيق وتنظيم المعلومات وترتيبها بما يساعد على الكشف عن نواحي القوة والضعف .

ج - التلخيص والتوصل الى معرفة أسباب المشاكل التي يعانيها الفرد .

د - التنبؤ بالنتائج وبالحالات والمراحل التي ستتطور إليها مشكلات الفرد بعدئذ.

هـ- الإرشاد الفردي ، وذلك باشتراك الفرد في اتخاذ الاجراءات اللازمة مع الإخصائي لحل المشكلة .

و - المتابعة ومساعدة الفرد على حل مشاكله التي ستقابله في المستقبل سواء لها صلة بمشكلته أو تختلف عنها ، وكذلك تحديد الإجراءات التي يقوم بها الأخصائي بعد الانتهاء من عملية التوجيه .

٢- أسلوب التوجيه غير المباشر :

يركز هذا الأسلوب على المستفيد الذي يتم توجيهه إذ يلقي الموجه عبء حل المشكلة على المستفيد ويشجعه على التحدث بحرية تامة ويساعده على التعبير عن مشاعره وانفعالاته الايجابية والسلبية ، ويتقبل الموجه تلك الانفعالات بينما يترك للمستفيد حرية اختيار الحلول المناسبة لمشكلته [١٦].

---

[١٥] د . سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، مرجع سابق ، ص ص ٢٦٣-٢٦٤

[١٦] د. عمر محمد التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، مرجع سابق ، ص ٢٠٠

ويستفيد هذا الأسلوب من الإرشاد النفسي والعلاج النفسي والتحليل النفسي، ويعتمد على آراء كارل روجرز Carl Rogers التي طبقها في ميدان الاستشارة والعلاج النفسي منذ عقد الأربعينات من القرن الماضي والذي أكد فيها أن فكرة المرء عن نفسه هي الأساس لمساعدته على اكتشاف العناصر المكونة لذاته وحل المشاكل التي تصادفه ، ويتركز العلاج في تغيير الفرد لمكونات ذاته واعادة ترتيبها.

ويقوم الموجه بدور مساعدة المستفيد على توفير المعلومات بنفسه وان يحقق الجو النفسي والاجتماعي المناسب لعملية التوجيه ، وان يشجع المستفيد على اتخاذ القرارات وبدون أي فرض عليه بحيث يتحقق ذلك في ضوء الصورة الواضحة التي يكونها المستفيد عن نفسه والمهن وفرص العمل المتوفرة في مجتمعه وبيئته وان يتابع تنفيذ القرارات والاختيارات المهنية وتقييم عملية التوجيه .

وهناك أسلوب ثالث للتوجيه يجمع بين الاسلوبين المذكورين وهو الأسلوب الخياري أو الانتقائي أوالتوليفي والذي يعتبر حصيلة لأسلوب التوجيه التقليدي المباشر واسلوب التوجيه التقدمي غير المباشر ، ويعتمد على أساس التكامل بين المكونات الصالحة والقابلة للتطبيق من النظريات والأساليب والمواقف والمناهج التوجيهيه المتعددة .

هذا ما يخص أساليب التوجيه . أما بالنسبة لطرق التوجيه فإنها تتضمن القنوات التي يستعين بها الموجه لتوصيل المعلومات الى المستفيد .

وتقسم طرق التوجيه الى نوعين وهما طريقة التوجيه الفردي وطريقة التوجيه الجمعي .

١- طريقة التوجيه الفردي :

تركز هذه الطريقة على المستفيد وتشمل النشاطات التوجيهية التي تحصل بينه وبين الموجه . وقد استفاد التوجيه الفردي من آراء العديد من علماء الإرشاد والعلاج النفسي مثل روجرز وكرامون .

ويتولى المستفيد تحديد أوجه القوة والضعف لديه وسبل تجاوز أوجه الضعف والقصور في ضوء المعلومات التي يجمعها عن نفسه والتي تتصل بأهدافه وظروفه الشخصية والعائلية وطموحاته والمشكلات التي يعانيها . ويكون دور الموجة كمساعد للمستفيد في تحليل تلك المعلومات وتوظيفها لأغراض توجيهه نحو فروع الدراسة أو المهن بحيث يتخذ المستفيد القرار الخاص باختيار مهنته المستقبلية وسبل الإعداد فيها والتكيف معها .

٢- طريقة التوجيه الجمعي :

تتم هذه الطريقة باستخدام مجموعة من النشاطات لمساعدة عدد من المستفيدين على التعامل مع المشكلات التي يعانون منها والعمل على حلها وتعلم أمور جديدة والرفع من مستوى أدائهم والمحافظة على مستوياتهم التي حققوها .

وهكذا يستغرق التوجيه الجمعي مقابلة الموجة لأكثر من فرد واحد في وقت واحد أثناء فترة التوجيه ، فهو يشمل عددا من الأفراد تجمع بينهم مشاكل مشتركة . وتعتبر هذه الطريقة مساعدة للتوجيه الفردي وليس بديلا عنه . إذ غالبا يبدأ التوجيه جماعيا وينتهي فرديا .

كما يركز التوجيه الجمعي على تعريف المستفيدين بأهمية التوجيه وفوائده وتعريفهم بدورهم في عمليات التوجيه، ويناقش الموجة معهم آرائهم في إجراءات التوجيه وبرامجه والتعاون من أجل تخطيط نشاطاته .

وهناك ثلاث طرق فرعية تتبع في المدارس والجامعات لتحقيق التوجيه الجمعي وهي (١٧):

أ - التوجيه بواسطة الفصول الدراسية ويشمل :

١-تحديد منهج خاص يتناول مشاكل التكيف ويطبق على جميع الطلبه .

٢-تدريس وحدات دراسية تدور حول حاجات الطلبة النفسية والاجتماعية بحيث تدرس ضمن برامج الدراسة العادية .

٣-تنظيم فصول خاصة للتوجيه الجمعي .

---

(١٧) د . سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، مرجع سابق ، ص ص ٣١١-٣١٨

ب - **التوجيه الجمعي عن طريق النشاط المدرسي** : ويتضمن الزيارات والرحلات والاجتماعية والنشاطات الأخرى التي تساعد علىتنمية مواهب الطلبة .

ج - **الدراما النفسية** : وابتدع مورينو Moreno هذه الطريقة في العلاج النفسي، وذلك منذ عام ١٩٢٢ ، وتتلخص في قيام المستفيد بتمثيل موقف من المواقف التي مر بها . وقد يقوم بالتمثيل الفرد وحده أو معه آخرون .

التوجيه والتأهيل المهني للمعوقين والفئات الخاصة :

زاد الاهتمام في عصرنا الحاضر برعاية المعوقين والفئات الخاصة في المجتمع لأسباب ودواعي مختلفة تتعلق بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الأفراد ومراعاة المبدأ الانساني وتحقيق الاستثمار البشري . وترتب على ذلك اهتمام علم النفس بهذه الشريحة من المجتمع . وأصبح هذا الموضوع موضع اعتبار في فروع علم النفس المختلفة وفي مقدمتها علم النفس المهني وعلم النفس الصناعي وعلم النفس المرضي وعلم النفس الكلينيكي .

وحظيت مشكلة تأهيل المعوقين والعاجزين وأفراد الفئات الخاصة باهتمام كبير خاصة وان هناك عوامل عديدة ومستمرة تؤدي الى إحداث العجز الجسماني ، وذلك نتيجة الحوادث والاصابات الناجمة عن ظروف العمل والحروب والأمواض المزمنة مثل أمراض الشلل والقلب والدرن أو نتيجة بتر بعض أعضاء الجسم كالقدم أو اليد أو فقدان أو عجز حواس معينة مثل العمى والصم .

وعلى الرغم من عدم وجود اتفاق عام ودقيق حول تحديد الأفراد المعوقين والفئات الخاصة ممن يحتاجون الى رعاية متميزة أكثر من الأفراد العاديين . إلا أن ذلك يشمل جميع الأفراد الذين يعانون من سوء التكيف بسبب العاهات الجسمية التي اصيبوا بها وجوانب القصور في تركيبهم الجسمي وضعف قدرتهم على التعلم واضطراباتهم الانفعالية والاجتماعية . وأن من أبرز الفئات المذكورة الأفراد المعوقين جسميا والمصابين بعاهات جسمية كالعمى والصم والبكم . كما يشير مفهوم الفئات الخاصة الى انحراف بعض الأفراد عن السواء في النواحي الجسمية

أو العقلية أو الانفعالية أو الاجتماعية لدرجة يحتاجون فيها الى خدمات خاصة تكفل مساعدتهم على استثمار قدراتهم واستعداداتهم الى أقصى حد ممكن .

ومما لا شك فيه ان حالات العوق قد تصيب بعض الأفراد منذ الـولادة أو تكون نتيجة الحوادث والإصابات التي يتعرض لها الانسان فـي البيـت والعمـل والشارع. إذ تعتبر الحوادث ظاهرة ملازمة لكل مجتمع قديما وحديثا . وأن تقـدم الحياة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية في عصرنا الحاضر له أثر كبير علـى الحوادث كما ونوعا . فمثلا دولة كالولايات المتحدة الأمريكية تقتل الحوادث سـواء كانت مهنية أو غير مهنية مائة ألف شخص سنويا وتصيب أكثر من عشرة ملاييـن باصابات مختلفة [١٨].

وتسبب الحوادث خسائر كبيرة للأفراد وللموسسات المختلفة التي يعملـون فيها وللمجتمع ككل ، حيث تتمثل الخسارة البشرية والماديـة نتيجـة الاضابـات والحوادث بجوانب عديدة تتعلق بشخصية العامل وفي الوقـت الضـائع والغيـاب وتعيين العمال الجدد بدلا من المصابين مما يؤثر على الأفراد والمجتمع وما يتكلفـه الدخل القومي نتيجة حوادث العمل [١٩].

- وقد ركز علم النفس المهني على دراسة الحـوادث والاصابـات لآثارهـا البالغة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد وعلى المجتمع بصورة عامة ، وكذلـك حالات العوق الأخرى . وأدى ذلك الى بروز احد التخصصات المهنية في مجـال المعوقين وهو (العلاج التأهيلي) الذي يعتمد على استثمار نظريات مختارة مـن مختلف فروع العلم لغرض تقييم قدرات المعوق علـى آداء النشـاطات الحياتيـة وتحديد مدى استيعابه للمعلومات والمهارات والاتجاهات اللازمة لممارسـة تلـك النشاطات ، وعلى الرغم من أن أصعب وأهم أنواع إعادة التأهيل التي يجب علـى المعوق الحديث ان يواجهها هي تقبله لما ضاع منه ، فعندمـا يصـاب الشـخص

---

[١٨] د . عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ، مرجع سابق ، ص ٢٥

[١٩] د . محمود السيد ابو النيل ، حوادث السائق وعلاقتها بالذكاء والقدرات والشخصية ، في كتاب " علم النفس الصناعي – بحوث عربية وعالمية " القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٥ ، ص ٣٢٦

بالعمى مثلا أو فقدان ذراع أو قدم أو بنوبة قلبية ، فإن الصدمة الانفعاليـــة تبقــى شديدة ويصعب علاجها[٢٠].

وتعرف عملية التأهيل واعادة التأهيل بأنها مساعدة المعوق على اســتخدام أمكاناته الجسمية والعقلية والشخصية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية الى أقصى حد ممكن . ويتم ذلك باستخدام الأساليب الطبية والاجتماعية والتربويـــة والمهنيــة بشكل منظم ومتناسق لتدريب واعادة تدريب الفرد الى أقصى حد ممكـــن حســب قدراته واستعداداته ، وذلك في إطار السعي لتزويد المعــوق بالمــهارات اللازمــة للعمل والنشاط والى تمكينه من التوافق مع المحيط الذي يعيش فيه .

وهكذا يهتم العلاج التأهيلي بالأفراد الذين يعانون من نقص فـــي القــدرات الضرورية لأداء النشاطات المهنية والحياتية بسبب الضغــوط الحيويــة والنفســية والاجتماعية أو بسبب الحوادث ، والاهتمام كذلك بالبيئة التي يعيش فيــها الفــرد . وتقدم مراكز إعادة التأهيل مجموعة برامج تهدف الى مقابلة حاجات فئات المعوقين الى التدريب والتأهيل أو إعادة التأهيل كما هو الحال بالنسبة لتدريبهم علــى الآلات الكاتبة والحاسبة والأشغال اليدوية المختلفة .

ويشمل العلاج التأهيلي مجموعة من النشاطات المتنوعة التي تعتمد علـــى عوامل عديدة مثل عمر المعوق وخبراته السابقة ونوع ودرجـــة اعاقتـــه .وهـــذه النشاطات هي [٢١]:

أ – التأهيل الحياتي :

يهدف التأهيل الحياتي الى مساعدة المعوقين على التوافق مع البيئة وخدمــة أنفسهم بأنفسهم والعناية بشؤونهم الشخصية بحيث لا يحتاجوا لمساعدة الآخريـــن . وكثيرا ما يشمل ذلك ترتيب البيئة التي يعيشون فيها لزيادة قدرتـــهم علىالحركــة وخدمة أنفسهم .

[٢٠] د . مجدي احمد عبد الله ، علم النفس المرضي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦، ص ص ٢٦٥ – ٢٦٦

[٢١] د . رمضان محمد القذافي ، سيكولوجية الإعاقة ، طرابلس ، الجامعة المفتوحة ، ١٩٩٣ ، ص ص ٦٥-٦٩

ب – التأهيل المهني :

يهدف الى مساعدة المعاقين على الالتحاق بعمل مناسب جنبا الى جنب مع غير المعوقين ، وتدريبهم على تنمية المهارات اللازمة للعمل .

ج – التأهيل الطبي :

يهدف الى مساعدة المعوقين عن طريق إجراء العمليات التصحيحية وتقديم الخدمات العلاجية كما هو الحال في تقديم العلاج الطبيعي واستخدام الأطراف الصناعية البديلة .

د – التأهيل النفسي :

يرمي التأهيل النفسي لمساعدة المعوقين على التوافق مع بيئتهم المحيطة بهم، وذلك عن طريق تقبل اعاقتهم وسبل التعايش معها دون شعور بالنقص وبما يعزز الثقة بأنفسهم .

هـ – التأهيل الاجتماعي :

يهتم باعداد المعاق للعيش بين افراد أسرته ومجتمعة وضمان تقبله في الأسرة والمجتمع واستثمار أوقات فراغه والانتفاع من النشاطات الترفيهية وتشجيعه على الإنخراط في النشاطات الاجتماعية .

وهناك مجال آخر في الخدمات التي تقدم للمعوقين يتصل بسبل مساعدتهم على الاندماج في مجتمعهم . ويمكن ان يتحقق ذلك من خلال الأساليب والبرامج الآتية :

١-مساعدة المعوق على استخدام امكاناته الشخصية والجسمية والعقلية والمهنية والاجتماعية لأقصى حد ممكن .

٢-توفير برامج خدمات التوجيه والإرشاد من خلال الحاق المعوقين بعمل مضمون واعادة تأهيليهم وتزويدهم بالمهارات اللازمة للعمل والنشاط وتحقيق

توافقهم مع البيئة التي يعيشون فيها .

٣-توفير العمل للأفراد شديدي الإعاقة في أماكن تتوفر فيها وسائل الراحة والأمن.

٤-تحقيق فرص مواصلة التعليم أثناء العمل للمعوقين والرفع من مستوى كفاءتهم الانتاجية .

٥-تأهيل المعوقين للعمل والكسب ، وذلك من خلال اعدادهم وتدريبهم للإلتحاق بمهنة مناسبة لضمان دمجهم في المجتمع .

٦-توعية المجتمع بفهم شخصيات المعوقين وسبل التفاهم معهم وإقامة علاقات متبادلة معهم بدلا من تحاشيهم أو الابتعاد عنهم .

٧-مساندة المعوقين سواء كانوا مقيمين مع أسرهم أو نزلاء في المؤسسات والمستشفيات ودور العلاج والتأهيل .

٨-استخدام الأساليب الطبية والتربوية والمهنية بشكل منتظم ومتناسق في إطار تدريب واعادة تدريب المعوقين ، وذلك حسب قدراتهم واستعداداتهم .

٩-تحقيق التكامل بين مجالات تأهيل المعوقين مثل التأهيل الطبي والمهني والنفسي والاجتماعي .

١٠- تنمية المهارات الاجتماعية عند المعوقين وتعزيز الثقة بأنفسهم والتخلص من شعورهم بالنقص وتقوية روح التعاون والصداقة والإنتماء بينهم .

١١- توفير برامج رياضية وفنية واشراكهم في النشاطات الحياتية بما يضمن الإسهام في دمجهم في المجتمع .

١٢- إنشاء ونشر جمعيات أصدقاء المعوقين لتساعد المعوق على الاندماج التدريجي مع المجتمع وتغيير بيئته والتعاون مع أسر المعوقين .

الفصل السابع

الاختيــــار المهنـــــي

* مفهوم الاختيار المهني وأهميته
- المعلومات اللازمة للاختيار المهني
- نظريات الاختيار المهني
- أولاً : نظريات الشخصية
- ثانياً : نظريات مفهوم الذات
- ثالثاً : نظريات السمات والاتجاهات

الاختيـــار المهنـــي

يشكل الاختيار المهني Occupational Selection أحد المجالات الأساسية فـــي علم النفس المهني ، وهو موضوع ينتمي الى عدة علوم وفروع في مقدمتها علـــم النفس المهني وعلم النفس الصناعي والادارة والقوى العاملة والتخطيـــط والقيـــاس النفسي وغيرها منالعلوم والاختصاصات التي تعنـــي بالتحـــاق الأفـــراد بالمـــهن والوظائف المختلفة ورفع كفايتهم الانتاجية وتحقيق التوافق المهني لهم . ومن جهـــة أخرى فإن الاختيار المهني يعتبر مكملاً للجوانب الأخرى التي يهتم بها علم النفـــس المهني مثل التوجيه والاعداد والتدريب والتأهيل والتقييم والتي تسهم في عمليـــات تأهيل الفرد للعمل ونجاحه فيه ومتابعته باستمرار .

وقد دلت البحوث العلمية ان الكفاية الانتاجية وخاصة في الميدان الصنـــاعي تعتمد الى أبعد الحدود على حسن اختيار العاملين ، وان انتاج العمال الذين اختيروا على أساس علمي صحيح قد يصل الى ثلاثة أو أربعة أضعـــاف العمـــال الذيـــن اختيروا عشوائياً . إضافة الى أن العامل الكفء كثيراً ما يتصف بصفات أخـــرى تحقق استقراره في العمل وشعوره بالرضا ، مما يكون له أثر جيـــد فـــي مســـيرة العمل [1].

مفهوم الاختيار المهني وأهميته :

يعرف الاختيار المهني بأنه عملية مساعدة الفرد في اختيار المهنة المناسبة له ولامكانياته واستعداداته ، وذلك من خلال فهمه لشخصيته وقدراته واختيار نـــوع الدراسة أو المهنة التي تناسبة والتأهيل لها وضمان التقدم والترقي فيها . ويقصـــد بالاختيار المهني انتقاء أصلح الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل مـــن الاعمـــال،

---

[1] د . ملاك جرجيس ، سيكولوجية الادارة والانتاج ، تونس ، الدار العربيةللكتاب ، ١٩٨٣ ، ص ١٩ .

ويرمي الى نفس الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني ، ألا وهو وضع الفرد الصالح في المكان الصالح [٢].

وأن وضع الشخص المناسب في المكان المناسب يعتبر من أهم الأهداف الأساسية لعملية الاختيار بما يكفل سعادته وراحته وحسن سير العمل وتقدمه في المؤسسة التي يعمل فيها . وهذا لا يتحقق إلا بواسطة استقطاب العناصر المؤهلة من القوى البشرية وتحسين أدائهم الوظيفي في المستقبل وضمان التوفيق بين رغبات الفرد وامكاناته وميوله وبين متطلبات المهنة ومستلزماتها .

تشكل عملية الاختيار المهني مرحلة حرجة ومهمة تشمل مناشط عديدة يقوم بها الموجه لمساعدة الفرد في اتخاذ قراره الخاص بالالتحاق بمهنة دون أخرى وهي تحدث في فترات متميزة ومتدرجة نسبياً .

مما يعزز مكانة الاختيار المهني كون أن الصورة الوصفية للمهن المختلفة تؤدي الى الاعتقاد بأن لكل مهنة أعمالاً تميز بعضها عن بعض من حيث مستلزماتها العقلية والفكرية . فمثلاً في حالة اختيار الفرد لمهنة طب الأسنان يجب ان تكون لديه القدرة الخاصة على التمييز بين ألوان الأسنان ودرجة نصاعتها ورائحة الأسنان التالفة ، وكذلك أن تكون لديه القدرة على أداء حركات تآزرية ومهارية دقيقة باليد .علما أن الاختبارات الخاصة بمثل هذه الصفات قد أدرجت ضمن مجموعة الاختبارات السايكولوجية التي تطبق على جميع من يرغب في اعداد نفسه لمهنة طب الأسنان [٣].

وقد دلت نتائج الدراسات بأن هناك عدة عوامل تؤثر في الاختيار المهني في مقدمتها ، دور الوالدين والأقارب والأهل والأصدقاء في تحديد مهنة الأبناء . أذ يفضل الآباء والأبناء مهناً معينة لكونها تجلب الشهرة والمكانة الاجتماعية البارزة

---

[٢] د . عبد الفتاح دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ١٣١

[٣] دوجلاس فراير ، سيكولوجية المهن الحرة . في كتاب ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية . المجلد الثاني ، تأليف ج.ب. جيلفورد وآخرون . ترجمة د . يوسف مراد وآخرون ، القاهرة . دار المعارف بمصر ، ط ٣ ، ١٩٦٩ . ص ٩٢٠

كالطب والهندسة . ويتضمن هذا الاتجاه بعض النتائج السلبية حيث أن الآباء والأمهات قد يقوموا باختيار مهن معينة لأبنائهم . وقد يفضلون ذلك بحكم رغبتهم في التعويض . فمثلاً قد يكون الأب راغباً ان يكون طبيباً ولم يتحقق له ذلك فإنه بغض النظر عن امكانيات ابنه وميوله واستعداداته فإنه يدفع ابنه أو أبنته نحو مهنة الطب .

وهكذا تؤثر الاتجاهات الوالدية نحوالمهن وفروع الدراسة على نظرة أبنائهم الى المهن المختلفة . وأن مثل هذه الاتجاهات يجب ان تخضع للتعديل بالمزيد من البرامج التي تستهدف توعية الوالدين والأسرة بقصد تطوير تلك الاتجاهات والتأثير فيها. كما أوضحت بحوث ودراسات أخرى أهمية الصفات الشخصية مثل الميول والقدرات والاستعدادات في عملية الاختيار المهني ، علاوة على خصائص أخرى مثل الدخل وفرص الترقي والمكانة الاجتماعية للمهن المختلفة.

وهناك طريقتان أساسيتان تتبعان في الاختيار المهني وهما :

أ – الاختيار من خلال ترتيب الأفراد المتقدمين للعمل حسب استعداداتهم وقدراتهم والشروط اللازمة في العمل واختيار افضل المتقدمين . وتستخدم هذه الطريقة في العادة عندما يكون عدد المتقدمين للعمل كبيراً والعدد المطلوب أقل بكثير من عدد المتقدمين . وبهذا يكون الاختيار حسب هذه الطريقة بصيغة مسابقة يعين خلالها أصلح الأفراد .

ب – الاختيار من خلال تحديد أدنى مستلزمات العمل بحيث لا يتم تعيين الا من هو على مستوى يمثل الحد الأدني على الأقل . ويحدث هذا عادة عندما تكون الحاجة ماسة لتعيين عدد كبير من العاملين ولا يوجد في سوق العمل العدد الكافي ليتم انتقاء الحاصلين على أعلى المستويات .

المعلومات اللازمة للأختيار المهني

يمثل الاختيار المهني عملية مقارنة ومقابلة بين الشـــخص الـــذي يجـــري توجيهه وبين الوظائف والأعمال والمهن المتوفرة في بيئته في ضوء ما يمتلكه هذا الشخص من ميول واستعدادات .

وتنقسم المعلومات اللازمة للإختيار المهني على مجالين أساسيين وهما :

أ – معلومات شخصية خاصة بالفرد :

تهدف هذه المعلومات الى مساعدة الفرد على التعرف على امكاناته المختلفة واستعداداته ومستوى تحصيله وسمات شخصيته ومقارنة ذلك بزملائه الآخريـــن . إضافة لتعرف الفرد على ميوله المختلفة عن طريـــق الـــهوايات وأوجـــه النشـــاط المتعددة مثل زيارة المصانع والمتاجر والمزارع والعمل بها بعض الوقت وخاصـــة أثناء العطلة الصيفية .

وتشمل البيانات الأولية الخاصة بـــالفرد الجوانـــب الجســـمية والصحيـــة والأسرية والاجتماعية وتاريخه الدراسي وهواياته ونشاطاته وعاداته وكل ما يضمن دراسة الفرد دراسة شاملة وتحليل جميع العوامل المحيطة به .

ويساعد في جمع هذه المعلومات والبيانات الفرد نفسه وأسرته ومعلميه والمشـــرفين عليه والمرشدين والموجهين والأخصائيين النفسيين والاجتماعيين .

ب– معلومات مهنية تتعلق بأنواع الدراسات والمهن :

وهي معلومات تساعد الفرد فى التعرف على أنواع الفـــروع والدراســـات وفرص العمل والمهن والشروط والمستلزمات الخاصة بها وســـبل الإعـــداد لـــها والالتحاق بها والنجاح فيها ، وتتعلق هذه المعلومات بتحليـــل العمـــل Job Analysis وتشمل ما يأتي :

أ – أهمية المهنة وضرورتها للمجتمع .

ب – طبيعة المهنة ومتطلباتها .

ج – الخصائص الفنية اللازمة للمهنة .

د – الإعداد للمهنة .

هـ– فرص الترقي والتقدم في المهنة .

ويمكن الاستعانة بعدة مصادر وأدوات للحصول على المعلومات عن المهن والحرف المختلفة ، وهذه تفيد الأفراد الذين يبحثون عن فرص العمل ، كما أنها تفيد الدوائر والشركات في الحصول على القوى العاملة التي تحتاجها . وهذا يكفل تحقيق المبدأ الأساسي في الاختيار المهني وهو وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

ولعل من أبرز مصادر المعلومات عن المهن والوظائف ما يأتي :

١–إعلانات الوظائف والمهن التي تنشر في الصحف والمجلات وخاصة واسعة الانتشار منها والتي تنشرها المؤسسات التجارية والهيئات الحكومية المختلفة وخاصة تلك التي تعلن في التلفزيون والاذاعة.

٢–المقابلات الشخصية مع مديري الهيئات والمؤسسات المهنية والتجارية ، وكذلك المقابلات مع المتخصصين ويجب ان يهيئ الفرد الأسئلة التي يود الحصول على إجابات عنها .

٣–الأدلة الكتابية التي تنشرها بعض معاهد التدريب والمؤسسات التعليمية كما تنشرها الهيئات والمؤسسات المهنية والتجارية .

٤–الأحاديث العامة من الأخصائيين وأهل التجربة والخبرة عن العمل وهناك هيئات مختلفة تتكفل مثل هذه الأحاديث ومنها المدارس والمراكز الاجتماعية .

٥–الزيارات الشخصية الخاصة للمكاتب والمصانع ، وذلك بهدف تتبع أنواع النشاط والعمل في ميدان العمل نفسه .

٦–نشاطات التوجيه المهني وبرامجه التي تنشر غالباً في الإذاعة والتلفزيون وكذلك افلام الفيديو والصور المتحركة واستخدامها في الأغراض التجارية التعليمية .

وهناك مصادر خاصة بالطلبة توفر لهم المعلومات Information عن الحرف والمهن المختلفة ، وتكون مضمنة في النشرات والتسجيلات والاعلانات أو تقدم لهم أثناء زيارات المعامل والمصانع أو عن طريق استضافة بعض المتحدثين من

ذوي المهن المتعددة ليقدموا أفكاراً عن المهن وعن تجاربهم الشخصية ومزايا المهنة ومستلزماتها وعيوبها بما يساعد الطلبة على الاختيار المهني السليم .

نظريات الاختيار المهني :

هناك عدة نظريات برزت في مجالات علم النفس المهني لتفسير الاختيار المهني أو السلوك المهني بصورة عامة تستند لأحد ثلاثة عوامل أسهمت في إعطاء تلك النظريات مضمونها وتأثيرها في أبعاد الفكر النفسي والمهني وهي :
نظريات الشخصية ، ونظريات مفهوم الذات ، ونظريات السمات والاتجاهات ، ولكل نظرية آراؤها ومؤيدوها . وفيما يأتي تناول مختصر لهذه النظريات .

أولاً : نظريات الشخصية

برزت نظريات ونماذج عديدة تعتمد على الشخصية في مجال الاختيار والنمو المهني ونشرت ضمن دراسات قام بها بعض علماء النفس خلال فترة الخمسينات من هذا القرن مثل " آن روي " و " جون هولاند " و " شافر " و " سمول " . وأكد هؤلاء العلماء العلاقة الوثيقة بين عمليات الاختيار المهني ونظريات الشخصية ، وذلك من حيث الحاجات الخاصة بالفئات المهنية وأنماط الحياة عند العاملين في المهن المختلفة والأمراض المرتبطة بالمهن والأعمال .

وتستند هذه النظريات الى اساس الارتباط بين خبرات الشخص في طفولته المبكرة واتجاهاته وميوله وقدراته وبين عوامل الشخصية المؤثرة في اختياره المهني ، باعتبار أن الفرد يختار وظيفته ومهنته لكونه يرى فيها امكانية اشباع حاجاته ، وان نجاحه في العمل واندماجه به يعبر بالتدريج عن خصائص شخصيته.

أ – نظرية آن روي :

صاحبة هذه النظرية في الاختيار المهني هي آن روي Ann Roy المتخصصة في علم النفس الكلينيكي ، وقامت بإجراء عدة دراسات حول

موضوعات الاختيار والنمو المهني استناداً للسمات الشخصية عند العلماء والفنانين المبدعين وخاصة علماء الطبيعة والفيزياء والأحياء .

ونشرت آن روي نظريتها في الاختيار والنمو المهني عام ١٩٥٧ وراجعتها عام ١٩٦٤ وأكدت من خلال بحوثها حقيقتين أساسيتين وهما :

١-تعليل الفروق الفردية الشخصية الأساسية التي توجد بين علماء الطبيعة والأحياء والعلوم الانسانية الى نوع تفاعلهم مع الناس والأشياء .

٢-إن الاختلافات في شخصيات مختلف العلماء تعود في جانب منها الى تأثيرات ممارسات تربيتهم في فترة الطفولة .

وقد وضعت آن روي نظريتها في ضوء نتائج بحوث عديدة قامت بها ودراسات أخرى قام بها علماء نفس آخرون مثل كريج Grigg عام ١٩٥٩ وأوتون Uton عام ١٩٦٢ وسويتزر Switzer عام ١٩٦٢ وباركر Parker وميدفن Medvin عام ١٩٦٩ [٤].

وتوصلت آن روي الى مكونات عديدة تشكل محددات للإختيار المهني في نظريتها وهي كما يأتي :

١-تؤثر خبرات الطفولة في عمليات الاختيار المهني لدى الفرد عند وصوله الى مرحلة اتخاذ قرار هذا الاختيار . وان الافراد الذين يعملون في مهن ذات توجه انساني وشخصي يتذكرون خبرات طفولتهم المبكرة الدافئة أكثر من الذين يعملون في مهن غير ذات توجه انساني .

٢-هناك عدة عوامل وراثية في الذكاء والقدرات لا تشكل دليلاً واضحاً وقطعياً على أهميتها في الاختيار المهني ، ولكن نوع الشخص وكونه ذكراً أم أنثى تحدده العوامل الوراثية . وأن هناك تبايناً في القدرات حيث تتجه قدرات الذكور نحو منحى معين كالنواحي الميكانيكية، بينما تتجه قدرات الاناث باتجاه النواحي اللغوية مثلاً . وأن اسلوب التعبير عن تلك القدرات يدخل ضمن العوامل البيئية.

---

[٤] د عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ١٦٧ - ١٧٣

٣-إن الأشخاص الذين يعملون في مهن ووظائف وأعمال ذات توجه نحو الناس يظهرون ميلاً للأختلاط بالآخرين وبناء علاقات معهم مثل علماء النفس والاجتماع أكثر من الأفراد الذي يعملون في مهن غير ذات توجه نحو الناس مثل علماء الطبيعة والمهندسين .

٤-إن الأسلوب الذي تتطور به الميول والقدرات الخاصة وعوامل الشخصية الأخرى هو الذي يتحدد بواسطة الاتجاهات والمناحي التي تتصرف بها الطاقة النفسية بصورة تلقائية ، فمثلاً عندما يذهب الفرد للسوق ، فإنه يدرك أشياء معينة أو بضائع محددة تكشف عن اهتماماته وميوله الشخصية .

٥-تتعلق المجالات التي تتصرف فيها الطاقات النفسية للأفراد بنواحي الارضاء والإحباط في الطفولة . وأن هناك عوامل وراثية تحدد حاجات الانسان كالتي حددها " ماسلو " وهي الحاجات الفسيولوجية كالماء والطعام والهواء والحاجات الأمنية كالاستقرار والأمان والنظام والحماية والقلق ، إضافة الى الحاجات الأخرى كالانتماء وتقدير الآخرين والحب وتقدير الذات .

٦-ان النواحي الشعورية واللاشعورية تؤثر على انجازات الفرد وأن المحور الأساس لدافعية الشخص لا تقتصر على قوة الحاجات اللاشعورية وتنظيمها فقط .

٧-إن النواحي اللاشعورية تؤثر على اختيارات الفرد في المجالات المختلفة وان توجيهات الطاقة النفسية واهتمامها هي المحدد الأساس للميدان أو الميادين التي يختارها الفرد لنفسه . ولا ينطبق هذا على المهنة فحسب بل يشمل مجالات الحياة جميعها .

٨-هناك حاجات ترضى بسهولة عند الفرد وهناك حاجات ترضى بصعوبة . وأن الحاجات التي ترضى تمنع ظهور الحاجات التالية وتصبح كأنها دوافع مانعة فالطفل الذي يبدي حباً للاستطلاع في موقف معين فإن هذه الحاجة تؤدي الى كف الحاجة الى الاستطلاع في بعض المواقف . وان الحاجات التي يؤجل إرضائها عند الشخص الى وقت لاحق تصبح محركات دافعية لا شعورية

للسلوك وتكون قوية التأثير بقدر مدة تأجيل الإرضاء وان اختيارات الفرد المهنية مرتبطة بالحاجات التي أجل إرضاؤها .

٩-إن الاتجاهات والعلاقات الأسرية والوالدية تنعكس على سلوك الراشد وهي تكون واحداً من ثلاثة : الأول تجنب الطفل والثاني تقبل الطفل والثالث الاهتمام الزائد به ، وانه يمكن تحديد مجموعات مهنية عديدة ترتبط بسلوك الراشد المهني .

١٠- إن الخصائص التي تميز المجموعة والمستوى الذي سيختاره الفرد تبدأ في الظهور بوقت مبكر جداً على الأقل في مرحلة المراهقة . وأن موقف البيت والأسرة يحدد تلك الخصائص والإنماط الى درجة كبيرة في مرحلة مبكرة من حياة الفرد .

١١- يمكن تقسيم المجموعات المهنية في ضوء ما تقدم الى ثمانية مجموعات وهي [٥]:

أ – وظائف تقوم على تقديم الخدمات .

ب–وظائف تقوم على الأعمال واتصالات الاعمال .

ج– وظائف تقوم على النواحي التكنولوجية .

د – وظائف تقوم على الأعمال الثقافية .

هـ– وظائف تقوم على الاعمال العلمية .

و – وظائف تقوم على الاتصالات الخارجية

ز – وظائف تقوم على الأعمال التنظيمية .

ح – وظائف تقوم على الأعمال الفنية والترفيهية .

أي أن آن روي قسمت المهن الى ثمان مجموعات تتوزع على : الخدمة – العمل في الخلاء – الاعمال – العلوم – التنظيم – الفنون والتسلية – التكنولوجيا – والعمل الثقافي العام . ثم قسمت بعد ذلك كل مجموعة الى ست مستويات تبدأ من (١) وهو أعلى مستوى الى (٦) وهو أدنى مستوى.

---

(٥) د . محمد شحاته ربيع ، تطبقات في علم النفس ، الاسكندرية ، دارالمعرفة الجامعية ، ١٩٨٨ ، ص ١٣٩

١٢- رسمت آن روي تصنيفاً مهنياً عام ١٩٥٧ قسمت بموجبه الناس الى فئتين حسب المهن والوظائف التي يتوجهون إليها ، وهذا يعكس تأثير التربية المنزلية الأولى والخبرات المبكرة في عهد الطفولة على السلوك والاختيار المهني . وهذان الاتجاهان هما :

أ – التوجه نحو مهن يغلب عليها الاهتمام بالعلاقات الشخصية .

ب – التوجه نحو مهن لا تهتم بالعلاقات الاجتماعية والشخصية .

أي أن هناك فروقاً في الخصائص الشخصية للناس في مختلف المهن ، إذ أن للأفراد خلفيات وخبرات طفولية مختلفة ويختلف الناس في توجههم المهني تبعاً لذلك .

ب- نظرية جون هولاند :

يعتبر جون هولاند John Holland من علماء النفس المشهورين ، وهو أستاذ علم النفس بجامعة جون هويكنز في الولايات المتحدة ، وجاء بنظرية مشهورة عن الاختيار المهني استخلصها من تجاربه وخبرته الطويلة مع أفراد قاموا باتخاذ قرارات واختيارات مهنية عديدة . وتعد نظريته في الاختيار المهني انعكاساً لتيارين بارزين في علم النفس المهني وهما :

التيار الأول : يتصف بالطابع الشخصي ويتمثل في الفرض القائل بأن الاختيار الذي يقوم به الفرد إنما يمثل امتداداً لشخصيته ومحاولة لتضمين أساليبه السلوكية والشخصية الواسعة في سياق حياته أو عمله . وأن الميول المهنية تمثل وصفاً لشخصية الفرد وأن ما نحصل عليه من معلومات نتيجة تطبيق اختبارات الميول يمكن أن تتخذ أساس للإختيار والتوجيه المهني باعتبار ان الميول المهنية ، انما هي تعبير عن شخصية الانسان وأن هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين خصائص الشخص وميوله المهنية .

التيار الثاني : ويتمثل بالفكرة التي تؤكد أن الأفراد يسقطون نظرتهم الى أنفسهم والى دنيا العمل على عناوين وأسماء العمل وأن هذا التيار مستمد من الطابع الروائي والقصصي .

وتستند نظرية جون هولاند في الاختيار المهني الى مقومات وأسس عديدة وهي :

١- ان معظم الأفراد ينظرون للمهن المختلفة والى عالم العمل من خلال عملية التصحيف المهني الذي يقوم على خبرات الفرد مع العمل ويستند للدقة والنفعية . وأن الشخص الذي لديه معرفة ضئيلة بالمهن فإنه يلجأ الى عملية التصحيف المهني التي تساعده علىتزويده بالمعلومات اللازمة حولها في ضوء القائمة التي وضعها هولاند حول الأسماء والعناوين المهنية .

٢-تتأثر أنماط شخصية الانسان بالعوامل الوراثية والبيئية ، وان كل فرد ينتمي بصفة أساسية الى نموذج معين وقد تتصل تصرفاته بنموذج أو نموذجين آخرين في التعامل مع البيئة التي يعيش فيها . ويتضمن كل نموذج خصائص سلوكية يتمثل في أمور يفضلها وأخرى يكرهها ، فالإنسان يميل الى نشاطات او سلوكيات معينة ويتجنب نشاطات وسلوكيات أخرى .

٣-التأكيد على الأنماط الشخصية والنفسية إذ يشبه كل فرد نمطاً من الأنماط الأساسية للشخصية . وانه كلما يزداد التشابه بين الفرد وبين نمط معين للشخصية كلما تكون تصرفاته متطابقة مع ذلك النمط . وأن هناك ستة أنماط للشخصية وستة أنماط للبيئة بحيث يمكن ان ننسب الفرد الى نمط شخصية معين وكذلك الى نمط بيئي معين . وأن البيئات تتأثر في تشكيلها حسب الأشخاص الذين يعيشون فيها . فعلى سبيل المثال يختلف الأشخاص الذين يعملون في بيئة التدريس وهم المعلمون عن الأفراد الذين يعملون في بيئة مهنية أخرى .

٤-هناك ست بيئات مهنية يتفق كل نوع منها مع استعدادات الأفراد ورضاهم وميولهم وتعبر عن اتجاهاتهم وقيمهم . وهذه البيئات المهنية هي :

أ – البيئة الواقعية (الآلية) وتتمثل في مهن الميكانيك وتسيير الآلات وقيادة الطائرات والجرارات وغير ذلك .

ب – بيئة الاقناع والاستمالة وتتمثل في بيئات رجال الاعلام والدعاية والسياسيين والمدراء والباعة ممن يتميزون بمهارة الكلام .

ج – البيئة التقليدية أو الامتثالية ويغلب فيها الاهتمام بالعمليات والقواعد والضبط الذاتي الشديد والتطابق مع القوة ، كما هوالحال بالنسبة للعاملين في الوثائق والمحفوظات والمحاسبة .

د – البيئة المساعدة وتتميز بغلبة طابع تقديم المساعدة والخدمة الاجتماعية مثل المعلم والموجه والاخصائي الاجتماعي .

هـ– البيئة العقلية وتظهر في بيئة الفلاسفة والعلماء مثل علماء الأحياء والرياضيات .

و – البيئة الجمالية أو الفنية وتظهر في بيئة الفنانين والموسيقيين ممن يستخدمون التعبير الفني عن أنفسهم وأفكارهم . ويتميزون بتفضيل المهارات البدنية والتفاعلات الشخصية وقلة الضبط الذاتي والتعبير عن انفعالاتهم بسرعة .

٥–هناك ستة توجهات مهنية بتناظر البيئات المهنية المذكورة وهي :

أ – التوجه والنمط الواقعي :

يتميز الشخص في هذا النمط بتفضيله النشاطات الحركية البدنية والفنية ، ويتسم بالتناسق الحركي ويفضل التعامل مع الأشياء المحددة مثل الأدوات والآلات ويكره المجردات وتعوزه المهارات الاجتماعية .

ب– التوجه والنمط الاجتماعي :

ويتميز بالمهارات اللغوية والاجتماعية ويميل الى تقديم الخدمات الجماعية وينفر من الأعمال التي تتصل بالآلات ويتميز بمهارة عالية في العلاقات الاجتماعية والشخصية. ومن الأمثلة على ذلك المعلم والمشرف الاجتماعي والأخصائي النفسي.

ج – التوجه والنمط الفني :

وهو فرد يميل للعزلة ومعالجة المسائل من خلال منظور ذاتي وتعبير شخصي ويتصف بالأصالة والتأمل ومعاناة التوتر والقلق وتنقصه المهارات الكتابية

والحسابية ، كماهو الحال بالنسبة للأشخاص العاملين فى مجـــالات الأدب والشـــعر والموسيقى والرسم كما يتصفون بضعف الميل للنشاط الاجتماعي .

د – التوجه والنمط التقليدي :

ويميل الشخص فيه للتعـــامل مـــع الملفـــات والأوراق والأرقـــام وجمـــع المعلومات، وهو يتجنب النواحي الفنية ويميل الى لعب الأدوار الثانوية . من الأمثلة على ذلك العمل في السكرتارية والأعمال المالية والحسابية والأرشيف .

هـــ- التوجه والنمط التحليلي :

ويميل الفرد فيه الى التفكير المجرد والتروي والفهم والتنظيم ويحاول فـــهم العالم الذي يحيط به مستنداً للدقة والمنهجية ، ويتميز بشـــغفه للمعرفـــة وتنقصـــه المهارات القيادية ويهتم بالبحث العلمي ويتجنب الاتصال الشخصي كما هو الحـــال بالنسبة للعاملين في مجالات الرياضيات والعلوم والانسانيات .

و – التوجه والنمط المهني والتجاري :

وهو شخص يتميز بميله للعمل في المشروعات التـــي تســـتهدف تحقيـــق الأرباح ويمتاز بقابليته على فرض نفسه على الآخرين والسيطرة علهم ، ويفتقـــر للقدرة العلمية ويمتاز بالاهتمام بالقوة والمركز كما هو الحال بالنسبة للذين يعملـــون في البيع وإدارة المشروعات والتسويق [٦].

٦-إن الأشخاص يعملون على البحث عن بيئة يستطيعون فيها استعراض مهاراتهم وامكاناتهم والتعبير عنها واستثمارها . وان سلوكهم انما هو نتيجة تداخل بيـــن شخصياتهم وخصائص بيئاتهم ، ويمكن فـــهم الشـــخص اذا عـــرف نمـــوذج شخصيته ، وكذلك نوع البيئة التي يعيش فيها .

٧-يؤثر الاختيار والتوجيه المهني تأثيراً واضحاً على اختيار الفرد للبيئة المهنيـــة المناسبة له سواء تعرض للتردد في اختياره أو لـــم يتعـــرض . وان مســـتوى الترتيب الهرمي للبيئة المهنية التي يختارها ، فإنه نتيجة ووظيفـــة لمتغـــيرات أخرى عديدة . ويتحدد مستوى الترتيب المهني الهرمى للبيئة المهنيـــة التـــي

---

(٦) المرجع السابق نفسه ، ص ص ١٢٤ – ١٢٥

يختارها الشخص في ضوء ذكائه وتقييمه الذاتي والعوامل الوراثية والبيئية التي تدخل في ذلك .

٨-هناك أداتين لقياس أنماط الشخصية ، وذلك للمساعدة في عملية الارشاد والتوجيه المهني . وهاتين الأداتين هما : مقياس التفضيل المهني ومقياس الاستكشاف الذاتي الذي تم اعداده بقصد ان يكون أداة في الاختيار والتوجيه المهني . ويتولى المفحوص الإجابة عن أسئلته وتصحيح الأسئلة بنفسه ، وبامكانه ان يحدد النمط الذي ينتمي إليه من بين أنماط الشخصية الستة المذكورة ، وذلك من خلال " قاموس المصطلحات المهنية" وقد نشر هذا القاموس عام ١٩٧٠ .

٩-إن الاختيار المهني للشخص لا يتأثر بالتوجه المهني الرئيسي المسيطر عليه فحسب ، بل يتأثر كذلك بالنمط أو النسق الذي عليه ترتيب التوجهات الخمسة الأخرى ، وأن اتفقاق شخصين في توجه رئيسي واحد لا يستلزم ان يتفقا أيضاً في الترتيب الهرمي لبقية التوجهات الخمسة المذكورة .

١٠- هناك عوامل أخرى عديدة تؤثر على الاختيار المهني للفرد ومن أبرزها المعرفة الذاتية للفرد حول نفسه أي التقييم الذاتي والضغوط الاجتماعية والبيئة المختلفة وفرص العمل المتاحة في المجتمع . وان أثر هذه العوامل والضغوط الخارجية على الأفراد الذين لديهم ترتيبات هرمية جيدة أقل وأضعف من تأثيرها على الأفراد الذين يمتلكون ترتيبات هرمية شخصية ومهنية غامضة وغير جيدة .

ثانياً : نظريات مفهوم الذات :

استندت هذه النظريات في الاختيار المهني الى نماذج مفهوم الذات وخاصة تلك النماذج التي بلورها كارل روجرز وجينز برج ودونالد سوبر والتي أكدت على ميل الأفراد لتكوين مفاهيم ذاتية محددة تتوضح بمرور الزمن وإنهم يكونوا صوراً ذهنية عن عالم المهن من حولهم محاولين مقارنتها بالصورة التي لديهم عن ذواتهم في اطار اتخاذهم القرارات المهنية .

وتنطلق هذه النظريات من تفسير مفهوم الذات باعتباره التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد وقيمه وأهدافه ومثله والذي يقرر الطرق التي يسلك بها باعتبارها الصورة التي تمثل نفسه ،وانها عملية ارتقائية تبدأ من ميلاد الفرد وتتمايز بالتدريج خلال مرحلتي الطفولة والمراهقة . وان الفرد يسعى دائماً لتحقيق ذاته في اتجاه التكامل والاستقلال الذاتي . ومن أبرز علماء النفس في نظريات مفهوم الذات كارل روجرز وماسلو وايلي جينز برج ودونالد سوبر .

أ – نظرية جينز برج :

اهتم ايلي جينز برج Eli Ginzberg بموضوع الاختيار المهني واعتبره من العمليات التطورية المستمرة والتي تعكس المواءمة بين ميول الفرد وقيمه وقدراته وبين فرص العمل المتاحة في البيئة التي يعيش فيها. وأكد أهمية النضج عند الفرد وقدرته على تحمل مسؤولية اتخاذ قراره المهني ، ونظر الى عملية الاختيار المهني على أنها عملية تفضيل تختلف من مرحلة عمرية الى أخرى ، وان الاختيار المهني عملية لا يمكن ردها ولا ارجاعها الى الوراء [٧] Irrevrible Process .

وعلى الرغم من كون جينز برج رجل اقتصاد ، إلا أنه اشتهر في مجال الاختيار المهني والتوجيه المهني واستعان بزملائه من المتخصصين في علم النفس والطب النفسي وعلم الاجتماع للإستفادة منهم ومن نتائج البحوث في العلوم السلوكية، وهم كل من جيسنبرغ واوكسيلراد وهيرما ، حيث أجرى هؤلاء العلماء دراسات تجريبية عديدة حول الظروف والعوامل المؤثرة في الاختيار المهني وأجروا لقاءات متواصلة مع مجموعات من طلبة جامعة كولمبيا في أمريكا وسجلوا عنهم الملاحظات الخاصة بسلوكهم المهني [٨].

---

[٧] د . عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ١٤٦

[٨] Eli Ginsberg & Others; Occupational Choice An Approach to a General Theory N.Y Columbia University press 1951

ورأى جينز برج بأن عملية الاختيار المهني تمثل حركة متبادلة بين مجموعتين من العوامل وهي السمات المحددة للفرد كالقدرات والاستعدادات والميول وبين العوامل الخارجية التي تتمثل في مطالب البيئة والضغوط الاجتماعية في المجتمع والأسرة ، وأن أي اختيار مهني يتم نتيجة تأثير هاتين المجموعتين معاً. وأكد بأن قرار الاختيار المهني لا يمكن رده ولا اعادته للوراء ، واستنتج في بحوثه التي أجراها خلال عقد السبعينات بامكانية حدوث تغير على القرار المهني الذي يتخذه الفرد نتيجة بعض العوامل الذاتية والخارجية ، وأبرز أهمية الأسرة وقيمها ووضعها الاجتماعي والاقتصادي والأموال المتاحة لدى الفرد وتأثير الحياة المدرسية والتغيرات التي تحدث في المجتمع علىعملية اتخاذ قرار الاختيار المهني.

وحدد جينز برج خصائص السلوك المهني والاختيار المهني بثلاثة متغيرات أساسية وهي :

أ – إن الاختيارالمهني لا يحدث فجأة بل يمثل عملية تستغرق فترة تتراوح بين (٨–١٠) سنوات تمر خلالها في مراحل تطور مختلفة .

ب– تتميز عملية الاختيار المهني بكونها ليست ارتدادية، فقرارات الفرد الأولى بهذا الصدد تعمل على خفض الحرية المتاحة له للقرارات اللاحقة .

ج – ان الحلول التوفيقية تمثل صورة حتمية في كل اختيار .

وتوصل جينز برج وزملاؤه الى تحديد أسس ومقومات تتصل بفترات الاختيارالمهني ، وهي كما يأتي :

١– مرحلة الاختيار التحليلي :

تتخلل هذه المرحلة فترة الطفولة وتستغرق السنوات (٤–١١) سنة ، إذ يعبر فيها الطفل عن اختياره ونموه اللغوي عن طريق توجهه للعب باعتبار ان الأطفال يعبرون عن تفضيلاتهم المهنية في سن مبكرة بحوالي السنة الرابعة من عمرهم ثم يحصل لديهم تغير تدريجي في توجهاتهم المهنية من خلال اللعب التي يصنعونها من الطين والصلصال . ويشعر الأطفال بنوع من الوهن وعدم الكفاية

بسبب احساسهم بعدم فاعليتهم عند مقارنة أنفسهم بالراشدين الذين يقومون بتقليدهم والقيام بأدوار عديدة تشبه أدوارهم .

٢- مرحلة الاختيار المبدئي (التجريبي)

تأتي هذه المرحلة بعد الفترة السابقة التي يقوم فيها الطفل بنشاطات وألعاب وهمية وتكون خلال فترة المراهقة وفي سنوات العمر (٨-١١) سنة ، وتقسم هذه الفترة الى المراحل الأربعة الآتية :

أ - فترة الميل :

وتقع خلال السنتين (١١-١٢) سنة وتتميز باهتمام الطفل بالنشاط المهني وشعوره بحاجته الى اختيار وتحديد مهنته ويميز بين أوجه نشاط يحبها وأخرى لا يحبها .

ب - فترة القدرة :

وتتخلل السنوات (١٢-١٤) ويبدأ الطالب بإدخال فكرة أوعامل القدرة في اختياره المهني متأثراً بمهنة أبيه والآخرين .

ج - فترة القيمة :

تبدأ هذه الفترة خلال السنتين (١٥-١٦) سنة وتحدث تغيرات ملحوظة عند المراهقين ويبدأون بالتفكير في مستقبلهم المهني وحاجتهم وحاجة مجتمعهم لذلك كالاتجاه نحو مهنة الطب اشباعاً لدوافعهم الشخصية والانسانية ، ويشعرون بأن المهن المختلفة تعود الى اساليب حياة مختلفة ويحاولون تتبع مجالات العمل والفرص وسبل استثمار امكاناتهم ومواهبهم في هذا الاتجاه .

د - فترة الانتقال :

وهي تتخلل السنتين (١٧-١٨) ويبدأ الطالب فيها بأن يدرك ضرورة اتخاذ قرارات عاجلة تتصف بالواقعية حول مهنته المستقبلية وتحمله مسؤولية اتخاذ مثل هذا القرار بكونه يصبح أكثر استقلالاً في شخصيته ويصبح يفكر في المكانة الاجتماعية والنتائج التي يحققها في العمل الذي يختاره وفي نوع الإعداد اللازم للمهن المختلفة.

٣- **المرحلة الواقعية :**

تتخلل هذه المرحلة السنوات (١٨-٢٣) وتتصف بتمايز الفروق الفردية بين الطلبة وتنوعها بسبب اختلاف اساليب التدريب وبرامجه وحسب متطلبات كل مهنة ، وتشمل هذه المرحلة ثلاث فترات وهي :

أ - **فترة الاستكشاف** : وتبدأ بدخول الطالب الكلية ويكون أكثر اتساعاً ويتميز بالمرونة المنهية .

ب - **فترة التبلور** : ويصبح الطلبة فيها مرتبطين بمجال مهني معين وواضحين في نظرتهم للمهن وواجباتها . ويتفاوت الطلبة في الوصول الى فترة التبلور الكامل .

ج - **فترة التخصص** : وتمثل استقرار الفرد في اختياره المهني [٩].

ب) نظرية دونالد سوبر :

عمل دونالد سوبر Donald Super وزملائه في جامعة كولومبيا بنيويورك على تحديد نظرية للأنماط المهنية باستخدام اختبارات الميول والاستعدادات وذلك في عام ١٩٥٣ . وأكد سوبر ان التوجيه المهني يعني اكثر من مجرد لياقة سمة معينة لمهنة محددة ، وينبغي تنمية هذه السمة لتصبح اكثر ملاءمة في المستقبل ، وأكد تطور الاهتمامات المهنية عند الفرد في المستويات العمرية المختلفة والف كتاباً بعنوان (استخدام الاختبارات النفسية في المجال المهني).

وتعتمد هذه النظرية على منهج يهدف الى اعادة تصنيف الوظائف عن طريق حصر المهارات والاستعدادات المطلوبة لأداء الوظائف المختلفة وتطوير مجموعة مقاييس واختبارات نفسية تساعد في تقرير ما إذا كان نمط معين من السمات الشخصية اكثر انسجاماً مع نوع معين من المهن دون الأنواع الآخرى .

وتتضمن نظرية دونالد سوبر في الاختيار للمهنة العديد من المؤشرات يمكن ايجازها كما يأتي [١٠]:

---

[٩] د . عبد الفتاح دويدار ، أصول علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ١٤٠ - ١٤٣

[١٠] المرجع السابق نفسه ، ص ص ١٣٨- ١٤٠ .

١-يختلف الأفراد في النواحي النفسية المختلفة من حيث سمات الشخصية والقدرات والاستعدادات والميول .

٢-إن كل فرد يصلح للعمل في عدد من المهن في ضوء ما لديه من سمات وقدرات واستعدادات واتجاهات وتتعدد النواحي التي يمكن ان يوفق الفرد فيها.

٣-تتطلب كل مهنة نموذجاً محدداً من السمات والقدرات والاستعدادات والميول ، أي أن كل مجموعة من الوظائف تتطلب مجموعة من الاستعدادات .

٤-ان اختيار مهنة معينة والتكيف لها عملية مستمرة ، ويتغير التفضيل المهني والكفاية المهنية مع تغير الخبرة والزمن .

٥-تمر عملية اختيار المهنة في سلسلة من مراحل الحياة التي تتغير فيها الطموحات والآمال والتوقعات المهنية . وتتجسد في مرحلتين أساسيتين وهما :

أ – **مرحلة الاستطلاع** ، وتشمل ثلاثة أوجه وهي التخيل ، ثم التصور المؤقت ، ثم الواقعية .

ب – مرحلة المحاولة والتحديد والاستقرار .

٦-ان طبيعة النموذج المهني الذي يلتحق به الفرد تتحدد في ضوء المستوى الاقتصادي والاجتماعي لوالديه ، إضافة الى قدراته العقلية وسماته وفرص العمل المتاحة له .

٧-ان عملية النمو المهني يمكن توجيهها خلال مراحل الحياة المختلفة ، وذلك عن طريق تحقيق نمو القدرات والميول والاستعدادات ، إضافة لمساعدة الفرد علىاختيار الواقع المهني . وأن مهمة الأجهزة التربوية والتعليمية والإرشادية هي حسن توجيه الفرد .

٨-تعتبر عملية النمو المهني عملية تكيف ونمو واكتمال لمفهوم الذات الانسانية .

٩-إن عملية التوفيق بين الفرد والعوامل الاجتماعية وبين الواقع ومفهوم الذات تتجلى في القيام بدور معين سواء كان هذا الدور في الخيال أو أثناء عملية التوجيه المهني أو في نواحي النشاط الواقعي أو في مجال العمل نفسه .

١٠- يعتمد رضا الفرد عن عمله ومهنته وعن الحياة بوجه عام على مدى

اتفاق العمل مع سمات شخصيته وقيمه وقدراته واستعداداته وميولـه بصـورة عامة ، وكذلك على توافق العمل مع الدور الاجتماعي الذي يراه مناسـباً لـه نتيجة نموه المهني وتراكم خبراته وعلى مكانته الوظيفية .

١١- إن المراهقين والراشدين يواجهون مشكلات متتابعة خلال سنوات حياتـهم المختلفة . وأن لكل مرحلة عمرية مشاكلها الخاصة بها ومـن ضمـن هـذه المشكلات مشكلات تتعلق بالمهنة واختيارها والالتحاق بها .

١٢- ان العمل والمهنة اسلوب للحياة واسلوب لكسب العيش ، إذ يؤكد الانسـان ذاته ويجسد نفسه . وقد قيل قديماً " العمل قاهر الأحزان " .

١٣- يتميز مفهوم النموذج المهني بالدينامية ، إذ يركز بعض العلماء علـى دور الذكاء في تحديد هذا النموذج والبعض الآخر على دور الميول . ويؤكد آخرون على دور المركز الاجتماعي . وأن هناك تداخل بين جميع هذه العوامل .

ومن الجدير بالذكر ، أن دونالد سوبر حدد خمسة نشاطات أساسية أسـماها بالواجبات الانمائية المهنية Ental Tasks . •وهي كما يأتي :

أ – تبلور الميل أو التفضيل المهني الذي يتطلب من الشخص ان يكون أفكاراً حول عمل مناسب لذاته ، وان ينمي مفهوماً مهنياً ومفهوماً لذاته يساعدانه علـى أتخـاذ قرارات مهنية تعليمية مناسبة ، وان أنسب عمر لحدوث هذا التبلور ما بيـن ١٤- ١٦ سنة .

ب- تخصيص الميل أو التفضيل المهني وتجديده ، ويقوم الشخص بتطبيق وجهتـه المهنية العامة والتحول الى وجهة مهنية خاصة محـددة ، وان يتخـذ الخطـوات الضرورية باتجاه اتخاذ القرار التعليمي والمهني المناسب ، كأن يسجل الفرد الـذي لديه ميول خلوية في برامج زراعية ، وان أنسب فترة عمرية لظهور التخصيـص والتحديد هي ما بين (١٨-٢١) سنة .

ج – تضمين الميل أو التفضيل المهني وتنفيذه ، ويتحقق ذلك بصورة جيـدة مـع دخول الشخص عمرا الواحد والعشرين وحتى سن الخامسة والعشرين ، ويتطلـب

ذلك نمو الفرد الكامل واتمام تعليمه وتدريبه وان يدخل وظيفة مناسبة .

د – النمو المهني ويتمثل في استقرار الفرد في مهنة او وظيفة معينة ، ويتميز باستثمار المواهب بطريقة تظهرمناسبة للقرارات المهنية التي اتخذت سابقاً وتكون هذه المرحلة خلال سنوات العمر (٢٥-٣٥) سنة .

هـ – تدعيم المركز المهني وتقدمه ويحدث في الغالب خلال الثلاثينات والأربعينات من عمرالفرد ، حيث يؤسس الفرد بثبات مهاراته وأقدميته الوظيفية بحيث يحقق ضماناً ومركزاً مهنياً مريحاً لنفسه ويكون ذلك غالباً في الخمسينات وأوائل الستينات من عمر الفرد .

وهكذا يمر الفرد بمراحل عبر حياته المهنية تدعو كل مرحلة منها الى سلوك مهني من نوع مختلف حيث يكون المراهق في دور المتكثف والثاني في دور التدريب والبحث عن عمل أو وظيفة والراشد يكون في داخل مهنة معينة يدعم فيها مركزه من خلال كل مظهر من مظاهر النمو المهني .

وبهذا يمكن تلخيص الأفكار التي اقترحها دونالد سوبر بخصوص مراحل النمو المهني تتمثل في أن كل مرحلة من المرحلتين الرئيسيتين (الاستكشاف والتأسيس) تتكون من مراحل فرعية عديدة وهي (المراحل التجريبية والانتقالية والمحاولة غير الملتزمة) ، بينما تتكون المرحلة التأسيسية من مرحلتين هما (المحاولة الملتزمة والتقدم)[١١].

ثالثاً : نظريات السمات والاتجاهات :

تعتبر هذه النظريات من أقدم النماذج والمناهج التي اتبعت في دراسة الشخصية الانسانية وفي مجالات الاختيار المهني وعلم النفس المهني ، وتستند نظرتها الى أساس ان الشخصية مجموعة من السمات أوالعوامل المتداخلة مثل القدرات اللغوية والعددية والميول والاتجاهات والقيم والسمات الاجتماعية وأنماط التكيف ، وتؤكد على تقسيم الأفراد الى أنماط يتم وصفها عن طريق الاختبارات التي تقيس الأبعاد المختلفة للشخصية .

---

(١١) عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، علمالنفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ١٦٣-١٦٥

ويهدف هذا النواع من النظريات الى استثمار عامل السمات في عملية الاختيار والنمو المهني ، وذلك من خلال مقابلة ما لدى الفرد من قدرات واستعدادات وميول وسمات بما يوجد في عالم المهن من فرص العمل ، وانه كلما كان هناك انسجام بين الطرفين كان الاختيار المهني للفرد اكثر نجاحاً ودواماً .

واستفادت نظريات السمات من آراء رواد الاختيار والتوجيه المهني وعلم النفس المهني أمثال بارسونز وجيتس ووليمسن ، إضافة الى تأثرها بحركة الاختبارات الموضوعية وخاصة اختبار الميول المهنية والشخصية كما هو الحال بالنسبة لاختبار سترونج وكيودر .

أ – نظرية وليمسن :

قام وليمسن Williamson وزملائه في جامعة مينسوتا الأمريكية بالتوسع في استخدام اسلوب السمات في التوجيه والاختيار المهني ، إذ اعتبروا التوجيه التربوي عملية عقلية تستند على الاختيار الحكيم استناداً للمعلومات الكافية التي يبنى عليها الاختيار .

وتؤكد هذه النظرية ان اسلوب السمة Trait –Factor Model هو منهج معرفي يتلخص في النظر للفرد كنسق من الاستعدادات والامكانيات وهي التي سماها وليمسن " السمات " وترتبط هذه السمات بعدد من المستلزمات تتطلبها الاعمال المختلفة وهذه المتطلبات سماها " العوامل " . وتكون الصلة بين السمات والعوامل عن طريق القياس ، أي القياس الموضوعي للسمات ، وان كل فرد يحاول ان يحدد سماته لكي يجد طريقاً للعمل والحياة يمكنه من حسن الافادة من امكانياته .

ودعت هذه النظرية الى استخدام الاختبارات النفسية التي تقيس المجالات المختلفة مثل الذكاء والقدرات الخاصة والميول والاتجاهات والشخصية والصحة النفسية ، وذلك في إطار توظيف القياس النفسي والافادة منه في مجالات التوجيه والاختيار المهني . وأكد سوبر وهو زميل وليمسن ان الاختبارات يجب ان تعطي وصفاً دقيقاً لقدرات الشخص وشخصيته واستعداداته بحيث تعكس صورة تنبؤية عن

تصرفاته المستقبلية عندما يلتحق بالعمل ، باعتبار ان سلوك الفرد يتسم بالاستمرارية والاتساق ، وان ما حدث سابقاً يحدث لاحقاً إذا توفرت نفس الظروف[١٢].

ويتضمن اسلوب السمات ثلاثة اجراءات تنفيذية للتوجيه والاختبار المهني وهي :

١- اكتشاف سمة الفرد وخصائصه :

يتميز كل فرد بتكوين فريد من السمات والخصائص يمكن التوصل إليه عن طريق استخدام أساليب القياس النفسي . وتحاول هذه الوسائل ان تكشف ما لدى الفرد من خبرات وقيم وميول ورغبات الى جانب قدراته وذكائه ومستواه التحصيلي، إضافة لما يمكن الحصول عليه في المقابلة الشخصية من معلومات عن الفرد. ومن خلال هذه البيانات يمكن التوصل الى تفسيرات وتنبؤات بخصوص طبيعة العمل المهني الذي يمكن ان يتجه إليه الشخص بحيث يؤديه على أحسن وجه.

٢- تحليل متطلبات العمل :

يعمل الموجه على توفير المعلومات الكافية عن الوظائف المختلفة وسبل الالتحاق بها ومتطلباتها والخصائص والمهارات المناسبة التي تضمن النجاح فيها . ويتم جمع هذه العلومات بواسطة التحليل البسيط للعمل أو عن طريق الدراسات العلمية الدقيقة .

٣- المزاوجة بين الفرد والعمل :

تتحقق هذه الخطوة في المطابقة بين الفرد والعمل تطبيقاً لمبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب باعتبار ان الانسان هو كائن عقلاني وان اختيار الشخص للعمل مؤسس على تفكير سليم ولا يتأثر بالعوامل العشوائية [١٣].

---

[١٢] د . محمد شحاته ربيع ، تطبيقات في علم النفس ، مرجع سابق ، ص ١١٨

[١٣] المرجع السابق نفسه ، ص ص ١١٩-١٢٠

ب – نظرية فرانك بارسونز

قدم فرانك بارسونز Frank parsons في كتابه " اختيار وظيفة " "Choosing & Vocation" نظريته في الاختيار المهني عن طريق السمة – العامل Factor–Trait ، وأكد ان عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاث خطوات وهي :

١-فهم الفرد لنفسه وطموحاته واتجاهاته وقدراته .

٢-تعرفه على متطلبات وظروف النجاح في المهنةالتي يتجه إليها وفرص الترقي فيها وما تتضمنه من مميزات ومحددات .

٣-إقامة علاقة بين النوعين المذكورين من العوامل بقصد إحداث تاثيرات متبادلة بين عناصرها .

ورأى بارسونز ان عملية الاختيار المهني تعتمد على ثلاثة إجراءات وهي:

أ – الاختبارات لقياس الفرد .

ب – الحصول على المعلومات عن المهنة .

ج – اتخاذ القرارات من خلال هاتين العمليتين .

وأكد بارسونز مع علماء آخرين على ضرورة الاهتمام بخدمات ومكاتب التوجيه المهني واسنادها الى الأسس العلمية الكفيلة بنجاحها في المدارس والمعاهد والجامعات بالنظر لأهميتها التربوية والنفسية والمهنية والاقتصادية والاجتماعية لكي تلبي مطالب ظاهرة التنوع والتوسع في المهن والحرف وفرص العمل وفروع التعليم بما يتناسب وامكانيات كل فرد وميوله ورغباته واستعداداته على أساس تأكيد حرية الفرد في اختيار المهنة أو نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبه تلبية لاحتياجات المجتمع من القوى العاملة المدربة والمؤهلة .

وأسس بارسونز " مكتب المهن " في مدينة بوسطن لمساعدة الشباب في اختيار مهنهم المستقبلية وفي اعداد أنفسهم لهذه المهن والدخول فيها ، وفي بناء مهاراتهم المهنية وتحقيق نجاحهم المهني (١٤).

---

(١٤) د . عمر التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، علم النفس المهني ، مرجع سابق ، ص ص ٣٨-٤١

ج – نظرية سترونج وكيودر :

يستند سترونج وكيودر في نظريتهما حول الاختيار المهني الى الميول المهنية وذلك من خلال افتراض سايكولوجي مفاده ان الاشخاص الناجحين في مهنة معينة او دراسة معينة تتشابه ميولهم الدراسية والعقلية والاجتماعية والرياضية والترويحية ، بينما تختلف عن ميول الناجحين في مهن او دراسات أخرى . وأنه كلما ازداد التشابه بين ميول الفرد وميول الناجحين في مهنة معينة زاد الاحتمال في نجاحه ورضاه من هذه المهنة . ورغم ذلك فإن ازدياد هذا التشابه لا يحتم نجاح الفرد فيها ، إذ لا بد من وجود الاستعداد والقدرة .

وقد وضع سترونج اختباراً للميول المهنية في صورتيه الخاصتين بالرجال والنساء يصلح لعدد كبير من المهن وتستخدمه المدارس والمعاهد المهنية لأغراض التوجيه والاختيار . ويستخدم بجانبه عدداً من الأدوات والمقاييس مثل جمع تقديرات الاساتذة والمقابلة الشخصية مع المتقدم وتاريخ حياة الشخص ، وذكر أهداف المتقدم وتزكية من أشخاص آخرين واستخبارات الشخصية [١٥].

ويمثل الاختبار المذكور لسترونج " صفة للميول المهنية " (SUIB) Strong's Vocational Interest Blank ويستعان بهذا الاختيار في عمليات التوجيه والاختيار الهني للكبار ، وذلك من خلال الكشف عن ميولهم المهنية ويهدف الاختبار الى قياس درجة اتفان ميول الفرد المفحوص مع ميول الأفراد الناجحين في مهنة معينة ، وبقدر ميل الفرد بمقارنة أجوبته بأجوبة الناجحين في هذه المهنة فإنه يعد مناسباً لها.

ويحتوي الاختبار المذكور على (٤٠٠) سؤال تمثل أوجه النشاط في طائفة واسعة المدى من المهن والمواد الدراسية والألعاب الرياضية وضروب الهوايات والتسلية وأوجه منوعة من النشاط العقلي ويشير المفحوص أمام كل سؤال فيما إذا كانيرغب هذا النشاط أو يكرهه أو لا يهتم به . وان الزمن اللازم للإجابة عن

---

[١٥] دوجلاس فراير ، سيكولوجية المهن الحرة ، في كتاب ميادين علم النفس – النظرية والتطبيقية ، مرجع سابق ، ص ٩٢٥

فقرات الاختبار (٤٠) دقيقة فقط ، ثم تصنف الإجابة على أساس تشابهها مع ميول رجال ونساء ناجحين في أعمالهم .[١٦]

وقد وضع كيودر اختباراً للميول المهنية يستخدم في عمليات التوجيه والاختيار المهني والدراسي لطلاب المرحلة الثانوية . ويهدف هذه المقياس الى الكشف عن الميول لطوائف وفئات من المهن وهي المهن الميكانيكة والعلمية والفنية والأدبية والموسيقية والكتابية والحسابية ومهن الخدمة الاجتماعية . وقد سبق ان تناولنا تلك المهن بصيغة ميولها عند تناولنا موضوع الميول المهنية في الفصل الثاني من هذا الكتاب .

ولعل من أبرز فوائد مقياس الميول المهنية المذكورة ما يأتي :

١-التعرف على ميول الفرد والاستبصار بها عند سؤاله في عمليات التوجيه والاختيار المهني أو الدراسي .

٢-توجيه الأفراد نحو الميول المهنية أو الدراسية التي يكون غافلاً عنها ولا يستطيع إدراكها .

٣-اكتشاف الميول الغالبة في شخصية الفرد المتقدم لمهنة معينة أو برنامج دراسي معين .

ويفيد المقياس المذكور في مجالات التوجيه والاختيار المهني وفي امكانية التنبؤ بنجاح الفرد في عمله او فشله فيه أو رضاه عليه أو سخطه عنه .

---

(١٦) د . أحمد عزت راجح ، علم النفس الصناعي ، الأسكندرية ، دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٠ ، ص ص ١٥٢-١٥٣

الفصل الثامن

الاعداد والتدريب المهني

- نبذة عن تكامل عمليات الاعداد والتدريب المهني
- الأسس العامة للإعداد والتدريب المهني
- أنواع برامج الاعداد والتدريب المهني
- خصائص البرنامج السليم للإعداد والتدريب المهني
- أساليب الاعداد والتدريب المهني
- مراحل تخليط برامج الاعداد والتدريب المهني

الإعداد والتدريب المهني

نبذة عن تكامل عمليات الاعداد والتدريب المهني

تحرص الدول المتقدمة والنامية في الوقت الحاضر على تنمية مواردها البشرية وتنظيمها واستثمارها على افضل صورة عن طريق التكوين المهني الذي يشمل عدة عمليات وهي التعليم والتوجيه والإعداد والتدريب والتأهيل المهني ، وذلك لرفع مستوى كفاية أفرادها باعتبارها العنصر الأساس في تقدم المجتمع وتحقيق أهدافه . فمن دون تنمية متواصلة للمهارات الفنية والعملية والادارية للقوى العاملة المنتجة لا يتحقق معدل سريع للنمو الاقتصادي والاجتماعي .

وقد برزت الحاجة لعمليات التوجيه والاعداد والتدريب المهني وازداد اهتمام الدول بذلك منذ الحرب العالمية الثانية في مجالات الشؤون العسكرية والمؤسسات الصناعية والتجارية ، حيث أفردت لذلك الكثير من المراكز والمعاهد والمؤسسات المتخصصة بهدف تنمية العاملين ورفع كفايتهم الانتاجية لمواجهة التطور على أسس علمية وعملية بقصد احداث التنمية اللازمة للأفراد ولمساعدتهم ليكونوا اكثر كفاية ومقدرة في أداء اعمالهم الحالية والمقبلة ، وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة واكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة [١].

ويعتبر الاعداد والتدريب المهني نمط من التوجيه والإرشاد المنظم في مهنة أو وظيفة معينة بقصد تزويد الفرد بالمعلومات والمعارف واكسابه خبرات جديدة وتحسين مهارات تحقق رفع الكفاية الانتاجية للأفراد [٢]، ويشمل ذلك برنامجا او برامج عديدة تستغرق أشهرا أو سنوات بهدف مساعدة الأفراد في التأهيل لمهنة معينة والتغلب على ما يعترضهم من صعاب في العمل سواء في الحاضر او

---

[١] د . علي عبد الحليم محجوب ، أجهزة التدريب وصوره التنظيمية في مجالات تنمية المجتمع ، القاهرة ، سرس الليان ، ١٩٦٤ ، ص ١١١

[٢] United Nations; Handbook of Training in the Public Services, New York, 1966. P.56

المستقبل مع تمكينهم من النمو المهني ومسايرة التطور والتقدم واجـراء تحسـين مستمر في مهاراتهم وانضاج ميولهم وتنمية وعيـهم الانسـاني وقدرتـهم علـى الإضطلاع بالمسؤولية [٣].

ويمكن النظر للإعداد والتدريب المهني كنوع من التعلم واكتساب المهارات والمعارف والخبرات المختلفة التي تتعلق بمهنة معينة مما يساعد على زيادة الكفاية الانتاجية لدى الأفراد ، وزيادة الانتاج في المؤسسات التي يعملون فيها . وهذا يحتم ان تكون عمليات التوجيه والاعداد والتدريب المهني مستمرة ومتصلة خلال جميـع مراحل عمر الفرد سواء في المدرسة أو الجامعة او العمل .

ويتناول علم النفس المهني الى جانب فروع علـم النفـس الأخـرى هـذه الموضوعات ، إضافة الى الاختيار المهني والتي تتركز أهدافها جميعا فـي رفـع انتاجية الأفراد والوحدة الانتاجية التي يعملون فيها ورسم الخطـط اللازمـة لـها ومعالجة المشكلات التي تعترض المجالات المهنية المختلفة . وتتكامل هذه العمليات وتتواصل بكونها المصدر الأساس لأنماء الموارد البشـرية وتنشـيط رأس المـال البشري الذي يعد العامل الأساس في التنمية والاقتصادية والاجتماعية . وقد عـزز مفهوم التربية المستمرة "Life – Long Education " استراتيجية التكوين المهني.

فالتوجيه والاعداد والتدريب المهني ، مهما تنوعـت اشـكالها وأسـاليبها ومستوياتها المختلفة تستهدف زيادة العائد من رأس المال البشري وذلك عن طريـق استثمار طاقات الأفراد الانتاجية والامكانات المتاحة وتنظيم العلاقـات الانسـانية القائمة لتحقيق أقصى انتاج ممكن [٤].

وان التقنية الحديثة والتطور السريع في مجالات الحياة والعلم والتكنولوجيـا تملي ضرورة التوجيه والاعداد والتدريب المهني ومواكبـة العـاملين للتغـيرات الحاصلة في جميع مجالات الحيـاة واسـتخدام الأجـهزة والمـواد والتنظيمـات والإجراءات التي تستثمر من أجل زيادة الانتاج من خلال زيادة الكفاية الانتاجيـة

---

[٣] جامعة الدول العربية ، الأمانة العامة ، التدريب على الرعاية أثناء الخدمة ، القاهرة ، دار الهناء ، ١٩٦٥ ، ص ١٩

[٤] Douglas W. Seymour; Skills Analysis Training Handbook for Managers' Supervisors London. Sir Isac Pitman and Sons. 1968 , p.3

للأفراد وتعزيز كفاية العمل الذي يمارسونه وزيادة انتاجية المؤسسة التي يعملــون فيها بما يحقق الكفاية وحسن الأداء للأفراد العاملين والارتقاء بمهاراتــهم وأنمــاط سلوكهم وتوجيه تفكيرهم بغية رفع مستوى الخدمات التي تقدمها مؤسساتهم (٥).

ويشكل الإعداد والتدريب المهني جزءا من رسالة تخطيط القــوى العاملــة وخاصة بعد أن حدث التطور العلمي والتكنولوجي في الهيكل الاقتصادي من حيث نموه وسرعة تغيره ، مما تطلب تغييرا في هيكل الوظائف والمهن في مســتوياتها المهارية المختلفة وضرورة تحقيق اعادة التوازن بين الهيكل الاقتصادي والــهيكل الوظائفي . ويشكل ذلك عاملا أساسيا وشرطا ضروريا في عمليات انماء المــوارد البشرية التي تستهدف الارتفاع بمستوى العمل كأحد عناصر الانتاج الرئيسية والتي تتمثل في اكتساب المهارات والقدرات والطاقات الانتاجية عند الأفــراد وتنميتــها باستمرار .

وتواجه الدول النامية الكثير من المشكلات المتداخلة في شــتى المجــالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذلك نتيجة قصور مواردها البشرية مــن جهــة وتزاحم المطالب عليها من جهة أخرى . وتأتي في مقدمة هذه المشــكلات مشــكلة تنمية مواردها البشرية واستثمارها عن طريق التعليم والتدريب بحيث تصبح عاليــة الكفاءة . ومن هنا تبرز أهمية الاعداد التدريب المهني كمصدر أساسي من مصــادر انماء الموارد البشرية وتنشيط رأس المال البشري الذي يعد العامل الأساســي فــي التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ومن جهة أخرى تعاني الدول النامية من عملية نقل التكنولوجيا وتوطينها ، لأن هذه العملية لا تتم بسهولة كما قد يتصور البعض ، وذلك لارتباطها بصعوبــات ومشكلات اقتصادية وعلمية وفنية وثقافية وسياسية . وتظهر تلك الصعوبات في كل المستويات الوطنية والاقليمية والدولية حيث يصاحبها الكثير من الآثــار والنتــائج الاجتماعية والنفسية والثقافية ذات الطابع الحضاري بوجه عام. ذلك ان عملية نقــل التكنولوجيا من مجتمع الى آخر تؤثر على عملية التــوازن الاجتمــاعى وتدخــل

---

(٥) United Nations. Handbook of Trainingin the Public Services Op.Cit. p.61

عناصر جديدة وقيام بنى جديدة في كيان المجتمع وسلوك افراده اليومي . وهذا يحتم القيام بعدة خطوات من أهمها وضع خطة وطنية شاملة للتكنولوجيا والبحث العلمي للمدى القريب والبعيد ، وتوفير هيئة وطنية عامة لهذا الغرض ، وايجاد مصرف مركزي للمعلومات ، وتقوية اجهزة نظم المعلومات والتوثيق في مختلف الهيئات والمؤسسات والتنسيق بين الهيئات المنتجة للمعرفة والمستخدمة لها ، وتشجيع البحوث والدراسات والبحث العلمي وتدريب الأطر اللازمة [٦].

وقد عزز مفهوم التعليم المستمر استراتيجية الاعداد والتدريب مؤكدا النمو المتواصل واستمرار التربية كعملية حيوية مستمرة ، ومن ثم اصبح اعداد الأفراد وتدريبهم ضرورة لازمة في جميع المهن والوظائف والقطاعات وخاصة في مهنة التعليم، حيث يشكل ضرورة أكثر الحاحا وأشد خطورة لكي يتسنى للمعلمين مواكبة التطورات المختلفة واكتساب المعارف والخبرات الجديدة وبنائها وتطويرها [٧].

وهكذا يمكن ان نلمس الدور الذي تضطلع به عمليات الاعداد والتدريب المهني في الدول النامية من خلال مسئولياتها في التغيير التدريجي في تركيب قوتها العاملة وبذل الجهود لتنمية العرض من هذه القوى [٨]، مع تحقيق التوازن الكمي والكيفي بين عرض القوى العاملة والطلب عليها لتلبية احتياجات اقتصادها النامي . إذ تتكون القوى العاملة عادة في البداية من جزء كبير من العمالة غير المتعلمة وغير المدربة وجزء صغير من العمالة المدربة ذات المستوى العالي من التأهيل والتدريب ، وتتغير صورة القوى العاملة تدريجيا كلما أصبحت تضم اعدادا اكبر من القوى العاملة المدربة [٩]، بما يكفل حل مشكلات الموارد البشرية التي تتمثل

---

[٦] د. علي الحوات ، نقل التكنولوجيا والمجتمع ، دراسة في البلاد النامية ، طرابلس ، جامعة الفاتح ، كلية التربية ، ١٩٨١ ، ص ص ٧٥-٩٥ .

[٧] Edgar Four, and Others . Learning to Be . The World of Educatio Today and Tommorow. Paris Unesco, 1972.

[٨] صبري توفيق ، دور القوى العاملة في تنمية افريقيا ، القاهرة ، مطابع مؤسسة الأهرام ، د. ت. ص ٩٣

[٩] كومبز ، أزمة التعليم في عالمنا المعاصر ، ترجمة احمد خيري كاظم وجابر عبد الحميد ، القاهرة ، دار النهضة المصرية ١٩٧١ ، ص ١٤٣

في وجود نقص فئات الأفراد في تخصصات فنية معينة أولا ثم وجود عمالة زائـدة (فائضة) في القطاعات التقليدية ثانيا .

لذا فإن أي محاولات أو برامج أو خطط للتنمية لا بد وان تقوم علىأسـاس حل هذه المشكلات ، وذلك بتوفير وتطوير نظم الاعداد والتدريب المـهني حتـى يمكن امداد الاقتصاد القومي بقطاعاته وأنشطته المختلفة باحتياجاته مـن الأيـدي العاملة المدربة بالمستوى المهني المطلـوب ، وذلـك لمواكبـة التقـدم العلمـي والتكنولوجي الذي يعيشه العالم والمتمثل في عدة تغيرات ثورية تحققـت وسـوف تتحقق في مجالات الحياة المختلفة .

الأسس العامة للإعداد ولتدريب المهني

يتضمن الاعداد والتدريب المهني أسسا أو جوانبـا اقتصاديـة واجتماعـة وسيكولوجية ، وهي كما يأتي :

أ – من الناحية الإقتصادية تتركز أسس اعداد الأفراد وتدريبهم في تنمية الكفايـات والخبرات والمهارات اللازم توافرها في افراد القوى العاملة لمواجهـة احتياجـات المستقبل في المدى القصير والبعيد [١٠]، وزيادة قدرة الأفراد على التحرك الوظيفي بما يضمن رفع الروح المعنوية للعاملين مما يزيد بالتالي في مرونة التحرك المهني Labour Mobile Among Occupations ويؤدي الى انجاز العمل بمجهود اقل وفي وقت اقصر ، كما يؤدي ذلك الى زيادة الانتاج وخفض التكاليف فـي المـواد الخام والسلع .

ب – ومن حيث الأسس الاجتماعية يسهم الاعداد والتدريب المهني فـي مواجهـة احتياجات المجتمع من مهارات وكفايات لأفراد القوى العاملة . وهذا يحقق الربـط

---

[١٠] Hacon. R.,J., Management Training Aims and Methods, London . The English University Press. 1961.p 16

بين الناحيتين الفردية والاجتماعية لأن زيادة كفاية الفرد الانتاجية تؤدي بالتالي الى زيادة الكفاية الانتاجية للمؤسسة التي يعمل فيها [١١].

ج – ومن الناحية السيكلوجية ينظر الى الاعداد والتدريب كعملية دينمية تهدف الى تغيير الاطار المرجعي للفرد ومن ثم الى تغيير اتجاهاته [١٢]. وإذا اريد لهذا التغيير ان يكون جوهريا لا بد ان يتعمق الى ما هو أبعد حيث يتناول الشخصية في جوهر بنائها خاصة في النواحي التي يتطلبها المجتمع . لأن ذلك يشكل وسيلة تمكن الفود من الحصول على الاستجابات اللازمة لأداء العمل من الوجه الصحيح اجتماعيا ونفسيا باستخدام طرق مختلفة من الإرشاد والتعلم [١٣]، وتكرار الحصول على استجابات مرضية يرفع الروح المعنوية للعاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم، لأن الفرد المعد والمدرب يشعر بالإشباع في عمله نتيجة لثقته بنفسه واعتزازه بانتاجه مما يساعده على التقدم والترقي في عمله . وهذا يؤدي الى تحسين العلاقات الانسانية داخل العمل ، ومن ثم الى زيادة الانتاج [١٤]. وينطبق ذلك على كل حالات الاعداد والتدريب للموظفين والاداريين واصحاب المهن والحرف وسواء كان ذلك لاعداد الأفراد لمهنة مستقبلية أو تدريبا للجدد أو تأهيلا للقدامى وسواء كان هؤلاء يعملون في خدمة الحكومة أو في مؤسسات عامة أو خاصة .

---

[١١] محمد حري حربي وأنور قريطم ، الأسس العامة للتدريب ، القاهرة ، دار المعرفة ، ١٩٦٦ ، ص ٧

[١٢] د ابراهيم ابو لعد ود لويس كامل ملكه ، أثر التدرب في تغيير الاتجاهات ، دراسه تجريبية ، سرس اللبان ، دار لمعارف ، ١٩٥٩ ص ٢٥ .

[١٣] جمعية تعلم الكبار الأمريكية ، التدريب في مجال العلاقات الانسانية ، ترجمة عبد الحميد شوقي ، القاهرة ، ار العلم، ١٩٦٣ ، ص ٩

[١٤] د. عبد الرحمن عبد الباقي عمر ، مبادئ علم لنفس الاداري ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٩٧٢ ، ص ٢١٧

أنواع برامج الإعداد والتدريب المهني

تتخذ أنشطة الاعداد والتدريب أوجها عدة وتنتظم في برامج مـــن شـــأنها تحقيق النمو المهني المتواصل للعاملين . ويمكن تصنيف هذه البرامج كما يأتي :

١- برامج التأهيل :

يقصد ببرامج التأهيل Quality Program تلك لبرامج التى تستهدف تأهيل الأفراد واستكمال ثقافتهم المهنية والعلمية ليعدوا للمارسة المهام المطلوبـــة منـــهم ليصبحوا مؤهلين للقيام بما يكلفون به من أعمال .

٢- برامج التجديد :

يقصد ببرنامج التجديد Refresher Program ذلك البرنامج الذي يستهدف تجديد معلومات العاملين وخبراتهم فـــي مجالات تخصصهم وضمـــان مسايـــرتهم تطور العلم وتقدم المعرفة وخاصة ، ونحن فـــي عصـــر ســـريع التغـــير تكتنفـــه المكتشفات العلمية المذهلة مما يفرض تزويد العاملين لممارسة جديدة باســـتمرار ، وتشكل هذه البرامج المجال الأعظم من الإعداد والتدريب المهني ، حيث تســـتهدف ملاحقة التطورات الحاصلة في العلم وفي المجتمع .

٣- برامج استكمال التأهيل :

تستهدف برامج اســـتكمال التـــأهيل Completion Quality Program استكمال اعداد العاملين ممن تنقصهم بعض النواحي التي تتطلبها طبيعة الأعمـــال التي يقومون بها، ويطلق عليها أحيانا اسم " البرامج الاضافية " لأنها تمكن العاملين من اكتساب المؤهلات الاضافية المهنية المناسبة .

٤- برامج التوجيه :

يقصد ببرامج التوجيهGuidence Program تلك البرامج المعدة للعـــاملين الجدد باكسابهم المهارات اللازمة للنجاح في عملهم ومساعدتهم على الاندماج فـــي العمل وتعريفهم بما عليهم من واجبات وما لهم من حقوق .

٥- برامج الترقية :

يقصد ببرامج الترقية Promotion progream تلك البرامج التي تعد للعاملين المنقولين الى وظائف أعلى واعمال تغاير في طبيعتها الاعمال التي يمارسونها فعلا وذلك بغية وقوفهم على مهام هذه الوظائف الجديدة وما تتطلبه من أعباء ومسئوليات ، لذا فإنها تتضمن بالتالي تغييرا في الكيان الوظيفي .

٦- برامج اعداد القادة :

تهدف هذه البرامج Leadership Program الى اعداد القادة والموجهن في مختلف مجالات العمل المهن ، وكذلك اعداد مدربين يتولون مهام تدريب العاملين وحسب أحوالهم وظروف عملهم .

خصائص البرنامج السليم للإعداد والتدريب المهني :

لكي يؤتي أي برنامج ثماره لا بد ان تتوفر فيه مميزات وخصائص معينة يمكن ايجازها في الآتي :

١-اشتراك من يعنيهم الأمر في عملية برنامج الاعداد أو التدريب والتخطيط له من قبل الاداريين والمتخصصين والفنيين لكي يرضي احتياجات العاملين المتنوعة ويوفر الوقت والجهد .

٢-ان يحدد الطابع المميز للبرنامج ونوعيته سواء كان للتأهيل أم التجديد أم التوجيه أم للترقية أم لإعداد القادة كما يتضمن أساليبه النظرية والميدانية وطرق تقويمه ، بالاضافة الى كيفية متابعته .

٣-تضمين البرنامج الأساليب المنوعة التي يتم اختيارها حسب طبيعة البرنامج وظروف العاملين والامكانيات المتاحة .

٤-التأكد من توفر الرغبة الشخصية في نفوس العاملين .

٥-ان يتصف البرنامج بالمرونة وامكانية التعديل بحيث يقبل التحوير حسب الظروف والحاجات والامكانات .

٦-أن ينبثق البرنامج من احتياجات فعلية تمليها الضرورة بالنسبة لظروف

العاملين ومستوياتهم ومن وحي مشكلاتهم الواقعية ، مع اطلاعهم على مصادر حل هذه المشكلات وتناول مشكلاتهم الشخصية بحيث يشبع البرنامج حاجاتهم المختلفة .

٧-ينبغي ان يهتم برنامج الاعداد أو التدريب بمشكلات البيئة المحلية وأن يؤكد على الناحية العملية والواقعية .

٨-يجب أحكام جوانب البرنامج من حيث توفير أعضاء هيئة التدريس والمشرفين وأساليب الاعداد والتدريب والمعينات والحوافز والتقييم والمتابعة بما يكفل تحقيق الاهداف المرسومة للبرنامج .

٩-يجب ان تراعى في البرنامج السليم الامكانات المادية والمالية المتاحة في الحاضر أو التي ستتاح مستقبلا .

١٠- لما كان برنامج الاعداد والتدريب المهني في أية صورة من صوره يشكل حاجة دائمة فإن التخطيط الطويل الأجل لهذا الغرض يصبح أمرا لازما .

أساليب الإعداد والتدريب المهني

توجد عدة أساليب ووسائل في ميدان الاعداد والتدريب المهني ، ويتوقف اختيار احدها أو الجمع بين اسلوبين أو أكثر مع التنسيق بين الوسائل المختارة ، على مجموعة عوامل منها : مستوى العاملين وحجمهم وطبيعة عملهم واتجاهاتهم والهدف من الإعداد أو التدريب ونوع البرنامج ومدته ومكانه وغير ذلك .

وتتصف معظم هذه الأساليب بالطابع الجماعي لاشتراك عدد من العاملين فيها ، بينما هناك أساليب فردية تستخدم لفرد واحد لا مجموعة أفراد مثل أساليب المراسلة والقراءات وعمل البحوث .

ومن ناحية أخرى فهناك أساليب تتصف بالطابع النظري كالمحاضرات وأخرى تتصف بالطابع العملي كما بالنسبة للورش والحلقات ودراسة الحالات .

وفيما يلي عرض مختصر لهذه الأساليب والوسائل :

أولا : أساليب الاعداد والتدريب النظري

وهي أساليب تعتمد على السماع او مجرد المشاركة في مناقشة لفظيـــــة او قراءة كتاب أو تقرير ، وتشمل سبعة انواع وهي :

١- المحاضرة : Lecture

عبارة عن عرض شفهي أو كتابي يستغرق وقتا محددا يدور حول موضوع معين يعده ويقدمه شخص ذو كفاءة واطلاع الى مجموعة من الأفراد قد يكونوا غير متجانسين . ويتضمن هذا الاتصال مجموعة من الأفكار المترابطة ويكون مغـــزى الخبرة في هذا الاسلوب على مستوى خفيض نسبيا لقلة الاندماج بيـــن المحـــاضر والافراد .

٢- المناقشة : Discussion

وتستخدم في حالة المجموعات الصغيرة التي تجتمع لتحديـــد أو تفــهم أو حل مشكلة مشتركة عن طريق تبادل الأفكار والمعلومات والآراء والخبرات وغالبا ما يديرها رائد المجموعة أو المدرب .

٣- الندوة : Panel

وهي عبارة عن محادثة هادفة يشترك فيها ثلاثة الى ستة أفــراد لمعالجــة موضوع معين ، ويدير الندوة موجه يتولى تسييرها بطرح الأسئلة وتنظيم الاجابات عنها . وقد تتخذ الندوة شكل محاورة Colloquy تضم ستة او ثمانيـــة أشـــخاص بعضهم يمثل المحاضرين والآخر يمثل الخبراء والمختصين لتبادل وجهات النظر .

٤- اللجنة : Committee

اللجنة عبارة عن مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعينـــون او ينتخبـــون ليقوموا بواجب ما يصعب ان يؤديه اعضاء الجماعة كلها : ويعين للجنـــة رئيـــس وفي بعض الأحيان مقرر من بين الأعضاء ، وقد تستهدف اللجنة تخطيط النشاط او تقييم البرامج او القيام بعمل تنفيذي أو اعداد تقرير معين . وتتميز اللجنة بقلة عـــدد أعضائها مما يتيح فرصا أكبر للنجاح أمام المشاركين فيها .

٥- المطبوعات : Manuscript

وتتضمن أفكارا وآراءا يود العاملون نقلها الى زملائهم الآخريـــن . وقـد تكون على هيئة نشرات ومجلات تربوية وعلمية كما يمكن ان تتخذ المطبوعـــات مرجعا قيما وسجلا هاما للإجتماعات والمحاضرت والندوات والمؤتمرات .

٦- القراءات والبحوث : Reading & Research

يمكن تكليف العاملين بالقراءات الموجهة لتناول بعض المشكلات القائمـــة وجمع الحقائق عنها وتحليلها لايجاد الحلول المناسبة لهذه المشكلات ، كما تساعدهم للوقوف على التطورات في ميدان تخصصهم ، وقد يكلف بعضهم باعداد بحـــوث خاصة فيرشدون الى الكتب والمصادر التي تناولت تلك المواضيع ، وأحيانا تنظـم بعض البحوث للعاملين علىهيئة مجموعات لتناول المشكلات التي يرون ضـرورة بحثها ومعالجتها بصورة دقيقة متخصصة .

٧- الاجتماعات : Meeting

الاجتماع عبارة عن لقاء بين جماعة من العاملين في نشاط معين لبحث مشكلة مـا عن طريق الدراسة والمناقشة وتبادل الآراء . وقد يعقد الاجتماع بين العاملين وبين المشرفين عليهم ، ويحدد وقت للإجتماع .

ثانيا : أساليب التدريب الميداني (العملي)

تفضل الوسائل العملية ووسائل الممارسة على الوسائل السبع الســـابقة لأن الإنسان يتعلم ما يعمله ، ومن هذه الوسائل الأساليب :

أ – الدروس التدريبية : Demonstration

وهي عبارة عن مشاهدة لعمل احد العاملين يؤديه بصورة نموذجيـــة أمـام الاخرين ، وقد نتبع ذلك مناقشة ويمكن تقديم فكرة واضحة وسريعة عـــن مـهارة معينة .

ب – الورش الدراسية : Work Shop

عبارة عن تنظيم تعاوني يسهم فيه عدد كبير من العاملين وتهيأ له امكانيات بشرية وفنية كبيرة يتوافر فيها العديد من الخدمات ووفرة من المتخصصين تحت إشراف هيئة أو معهد من أجل دراسة المسائل والمشكلات المطروحة . وقد يشترك فيها بعض المسئولين ورجال المجتمع وتسمى أحيانا " بالمعسكر التدريبي "

وتتيح الورش الدراسية مجالا للتفكير الجماعي وتستهدف تطبيق الاتجاهات الحديثة في حل المشكلات النابعة من خبرات العاملين . ذلك ان الغرض الرئيسي من الورشة هو اتاحة الفرصة للمشتركين لكي يبحثوا مشكلاتهم بمساعدة هيئة من المختصين ، ويكون البحث اسلوب علمي يبدأ بتحديد الأهداف والاحتياجات التي على أساسها تصمم النشاطات المختلفة [١٥]. وتعقد الورشة لعدة أيام أو في جزء من الأيام وقد تستغرق فترة قصيرة لمدة اسبوعين او تمتد الى خمسة او ستة اسابيع قد توزع على السنة كلها .

ج – الزيارات والرحلات : Visit

يقصد بالزيارات تلك التي تتم بين العاملين وتتيح للفرد فرصة مشاهدة زميله ويناقش معه العمل الذي يقوم به .

أما الرحلة الميدانية Field Trip فهي عبارة عن زيارة لمنطقة من المناطق او مشروع من المشاريع يخطط لها مقدما ويراد بها الدراسة الأولية والاطلاع المباشر ، وعلى أن يوجه الزيارة شخص يعرف مكان الزيارة جيدا للإجابة عن أسئلة العاملين .

د – الدورة التدريبية : Training Course

وهي عبارة عن برنامج تدريبي قد يتضمن عدة أساليب أخرى وقد تعقد الدورة أثناء العطلة الرسمية او خلال أيام العمل وتستهدف تجديد معلومات العاملين واطلاعهم على أحدث الأساليب في العمل .

---

[١٥] Harry N. Rivlin; Encyclopedia of Modern Edcucation . New York., The Philosophical Library, 1973, p.820

هـ- المؤتمر : **Conference**

وهو عبارة عن اجتماع ينظم لبضعة أيام قليلة بقصد بحث موضوع معين او للوصول الى قرار يحدد خطة العمل ، ويتم تحديد المشكلة المدروسة .

و - الحلقات الدراسية : **Semminar**

هي سلسلة من الاجتماعات التي تصل الى أربعة أو اكثر يستغرق كل اجتماع عدة ساعات ويشترك فيها (٥--٣٠) فردا بغية بحث موضوع معين ينال اهتمام المشاركين به .

وتحدد الحلقة الدراسية بتوفر شرطين اثنين [١٦].

- ان يعمل الأفراد معا في شكل مجموعات صغيرة العدد .
- ان يكون نوع العمل الذي يمارسه المشتركون في الحلقة منبثقا عن رغبتهم .

وقد يعهد الى كل مشارك بدراسة جانب معين من الموضوع المراد بحثه ، كما قد تتضمن الحلقة الدراسية أساليب أخرى كاللجان والبحوث والقراءات .

ز - دراسة الحالة : **Case Study**

تعتبر من الأساليب الجماعية التي تتصف بالمشاركة والمناقشة حيث تقدم حالة للمشاركين تعد نموذجا لعدة مشاكل متشابهة يقومون بتحليلها وغالبا تكون الحالة من واقع الحياة العملية للمشاركين.

ح - تمثيل الأدوار : **Role Playing**

يعتبر من الأساليب التي تتصف بالمشاركة ويطلق عليها احيانا اسم " السيكودراما " وتقوم على تمثيل بعض الحوادث والأدوار الهامة الواقعية التي تتخذ أساسا للمناقشة وإثارة الانتباه ، ويساعد المشاركين على تفهم الطبيعة البشرية وتقدير تصرفات الأفراد ودراسة مشاكل السلوك الانساني .

---

(١٦) حمعة تعليم الكبار الامريكية ، تنظيم الحلقات الدراسية ، ترجمة رشدي فام منصور ، القاهرة ، دار العلم ، ١٩٦٣ ، صص ١٧-١٨

ط – قوافل التدريب المتنقلة : Mobile in Service Training

وهو اسلوب حديث بدأ كمحاولة لنقل الخدمات التدريبية الى العاملين في المناطق النائية والبعيدة ، وتجهز القافلة بسيارة وجمهرة من المدربين في مجال معين وبعض الوسائل والمعدات التدريبية التي تساعدهم في المهنة . وتتعهد هذه القوافل تدريبا ميدانيا متنقلا على يد مجموعات متخصصة تمارس تدريب العاملين في أماكنهم لمدة قصيرة جدا .

ثالثا : أساليب التدريب الذاتي (التدريب على البعد)

والى جانب أساليب الاعداد والتدريب المهني المذكورة التي تقوم اساسا على دور المدربين وتأثيرهم في العاملين فإنه قد شاعت في الآونة الأخيرة أساليب اعداد وتدريب تتصف بالطابع الجماعي الشامل تعتمد أساسا على العاملين ، وذلك بفضل التقدم العلمي والتكنولوجي الذي يغمر العالم . ومن هذه الأساليب ما يأتي :

١- المراسلة : **Correspondence**

التعليم والتدريب بالمراسلة " طريقة للتدريس يتحمل فيها المعلم مسئولية تقديم المعرفة والمهارات للطالب الذي لا يتلقى تعليما شفويا ، ولكنه يذاكر في مكان ووقت يقرره الدارس وفق ظروفه الخاصة " [١٧] . ويتم استخدام التعليم بالمراسلة في المجالات لتي تكون فيها اللغة وسيلة التعليم الأساسية ويستعاض فيها باللغة المكتوبة عن لغة التخاطب .

والتعليم بالمراسلة بهذه المثابة اسلوب قديم إلا ان استعماله بصورة مقصودة ومنظمة لتعليم فئة كبيرة من الناس انما نشأ في النصف الثاني من القرن التاسع علشر فقد كانت أول محاولة للتعليم بالمراسلة وأقدمها في برلين [١٨].حيث قام تشارلز توسانت وجوستاف لابخشدت في سنة ١٨٥٦ بانشاء مدرسة لتعليم اللغات ،

---

[١٧] Renee F. Erdos; Teaching by Correspondence, London – Paris . Longmans Green and Co. 1967. P.10

[١٨] International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. I , New York, The Macmillon Co. an the Free press. 1968 . P.10

ثم انتشر هذا الاسلوب التعليمي بعدئذ في دول عديدة مثل انجلتر وفرنسا واستراليا والنرويج وفنلندا والاتحاد السوفييتي [١٩].

وتشمل طريقة التعليم بالمراسلة في العادة العناصر الآتية :

أ – مواد تعليمية معدة تتميز بالوضوح فتكشف دلالاتها للدارسين بدون عون من مدرس ، كما تتميز بالترتيب فتأتى متسلسلة في جملة من الدروس المتتابعة المتصلة ببعض .

ب – مواد تعليمية أخرى متصلة بميادين المعرفة منها الكتب المدرسية وكتب المراجع ، وقد تتسع هذه المواد التعليمية لتشمل الأجهزة ولوازمها .

ج – سلسلة من التمارين والواجبات التعليمية يقوم المعلم باتمامها .

د – تقويم أجوبة الطالب عن التمارين والواجبات من قبل مدرس مختص .

هـ – امتحان نهائي يخضع له المتعلم بانتهاء المدة المعينة للدراسة .

وقد يحذف جزء أو أكثر من هذه العناصر وقد تضاف اليها عناصر أخرى. وقد تقترن المواد التعليمية بالمراسلة ببرامج إذاعية وتلفزيونية .

ورغم الأهمية البالغة التي حظي بها اسلوب المراسلة ، فهناك ثمة تشكك في هذا الاسلوب مصدره عدم فاعليته في تطوير النواحي الفنية للتدريس لأن أهمية المراسلة قاصرة على تقديم المادة العلمية ، وذلك دون استغلال طرق التدريس التي تعتمد على النشاط والتي تؤكد فعاليتها الدراسات النفسية الحديثة [٢٠].

ويعتبر اسلوب المراسلة من الوسائل الفردية في الاعداد والتدريب المهني وهي تشبه الدراسة النظامية حيث تدور حوله مجموعة مواد دراسية مرتبة ترتيبا منطقيا . وأصبح التعليم بالمراسلة واسعا لأنه يمكن تدريب الاعداد الكبيرة من العاملين بواسطته خاصة وانه اسلوب يصل الى المتعلم وهو في مكان عمله .

---

(١٩) د . احمد حسين اللقاني ، التعليم بالمراسلة ، بيروت ، صحيفة التخطيط التربوي ، عدد ٢٨ خاص بالتقنيات الجديدة في التربية ، ١٩٧٢ ، ص ٩٥ .

(٢٠) Henry Cassires; TelevisionTeaching Today, Paris, Unesco. 1960 P.154

٢- التلفزيون : Television

يسهم التلفزيون التعليمي اسهاما فعالا في الاعداد والتدريب المهني . ورغم ان التلفزيون التعليمي المعد للإستخدام في حجرة الدراسة موجه أصلا الى الطلبة ، إلا ان له قيمة كبيرة في تدريب العاملين .

ويتميز التلفزيون التعليمي باتصاله الوثيق مع الأدوات التعليمية الأخرى . فالتلفزيون ليس اسلوبا تعليميا جديدا جاء ليحل محل الاساليب الأخرى بل العكس ، حيث ان أعظم اسهام للتلفزيون هو دخوله كعضو في الصورة التعليمية التقليدية وهذا الامتزاج يحتم الجمع بين التلفزيون وأدوات التعليم الأخرى ، وقد ينجم عن هذا الامتزاج ذوبان الأدوات التعليمية التقليدية في التلفزيون (٢١).

وهناك ميزة يزيد بها التلفزيون على اسلوب المراسلة هو أن الأول يخاطب العين والأذن عن طريق الصور المتحركة بينما الثاني يخاطب العقل من خلال الصفحة المكتوبة . وتم التوسع في استخدام التلفزيون في برامج الاعداد والتدريب المهني من خلال تسجيل برامج تلفزيونية على أشرطة الفيديو وتوزيعها على مراكز الاعداد والتدريب المهني أو بيعها في الأسواق لتشمل فائدتها اعدادا كبيرة من المستفيدين الذين يستفيدون منها من خلال عرضها بواسطة أجهزة الفيديو .

كما يمكن الاستعانة بالأقمار الصناعية لتوسيع مدى الارسال التلفزيوني الذي يغطي بهذه الوسيلة منطقة شاسعة من الأرض قد يبلغ حجمها قارة بأكملها (٢٢).

٣- التعليم المبرمج : Instructure Programming

يتضمن اسلوب التعليم المبرمج تقسيم البرنامج التعليمي أو التدريبي الى خطوات صغيرة وتنظيم نتائج الخطوات بحيث تتدرج في صعوبتها وتجريب كل خطوة من الخطوات بأقل نسبة مقبولة من الخطأ . وقد يطبع هذا البرنامج ضمن كتاباً وميكروفيلم او شريط تسجيل . وبهذا يتألف التعليم المبرمج من عرض

---

(٢١) Ibid . P. 153

(٢٢) ويلبور شرام ، أحدث الوسائل التربوية في الولايات المتحدة ، بحث في أساليب وتقنيات حديدة في التربية ، ١٩٧٠، ص ص ١٣-١٤

تدريجى لوحدات صغيرة من مادة الموضوعات ترتب بحيث تتاح للدارس ان يستجيب لها فورا وان يختبر مقدار فهمه لها ، وقد انتشرت هذه الطريقة في مراكز الاعداد والتدريب في انجلترا وفرنسا وأمريكا واليابان [٢٣]. ويعتبر التعليم المبرمج من ثمار النتائج التطبيقية للنظرية السلوكية في مجال التعليم ، كما يعتبر من أنواع الخبرات التعليمية التي يتولى فيها البرنامج دور المدرس بالنسبة للمتعلم فيقوده ويوجهه خلال مجموعة معينة من أنماط السلوك المرتبة والمتسلسلة [٢٤].

وللتعليم المبرمج نمطان رئيسيان من البرامج يختلفان في طريقة واسلوب تقديم مادة التعلم الى الطلبة مع أنهما يتفقان فى ان كليهما يعد بمثابة تطبيق للتعلم الذاتي ، وهما :البرامج الأفقية والبرامج المتشعبة .

٤- برامج الحاسب الالكتروني : Computer

ـ يعد الحاسوب من أنماط التعليم الذاتي المعزز ويناسب جميع مستويات المتعلمين والمتدربين ويتميز باختصاره الزمن مقارنة بالطرق والأساليب التقليدية . ويمكن عرض المادة المطلوب ايصالها للفرد من خلاله وتسجيل استجابات المتعلمين ، ومن ثم يتم تحديد مستوى كل متعلم مما يؤدي الى تنوع البرامج والموضوعات لكي تتناسب مع احتياجات كل متعلم وتسهم في تنمية مهاراته وتساعده على حل المشكلات التي تجابهه . ويمكن الحصول على برامج الحاسوب اما مكتوبة بالأدوات الأولية او تلك التي يتحكم فيها الحاسوب . ويتم تسجيل الاستجابات بعدة أساليب مثل الكتابة أو الضغط على أزرار أو الاستعانة بقلم ضوئي [٢٥].

---

(٢٣) د . عثمان لبيي فراج ، التعليم المبرمج وتكنولوجيا التعليم ، بيروت ،صحيفة التخطيط التربوي ، عدد خاص بالتقنيات الحديدة ، نيسان ١٩٧٢ . ص ٦٠

(٢٤) د . رمضان محمد القذافي ، نظريات التعلم والتعليم ، طرابلس ، منشورات الجامعة المفتوحة ، الطبعة الثالثة ، ١٩٩٠ ، ص ١٦٥

(٢٥) د. حسين حمدي الطوبجي ، وسائل الاتصال والتكنولوجيا فى التعليم ، الكويت ، دار العلم ، دار العلم . ط٢ ، ١٩٨٠

ومن الجدير بالذكر ان استخدام الحاسوب والأجهزة الالكترونية الملحقة به يمكن ان يتم من خلال طبع رسائل على شاشة تشبه شاشة التلفزيون . وفي بعض أنواع التدريس بمساعدة الحاسوب تسجل اطارات البرامج على شريط ويجيب المتعلمون على أسئلة تعرض على شاشة الحاسوب وقد تعرض الأسئلة بواسطة الحاسوب على المادة سواء كانت مبرمجة ام غير مبرمجة ، وفي كلتا الطريقتين يمكن ادخال انماط مختلفة من التعليقات لتجعل الحاسوب يخاطب المتعلم . ومن أمثلة الطرق التي تستخدم الحاسوب برنامج " التعلم وفق الحاجات " ، الذي وضعه فلانجان [٢٦]، وفيه تنظم وحدات التعلم في وحدات وتستغرق كل منها اسبوعين ولكل وحدة مجموعة بديلة للمواد والطرق ليقوم المتعلم بالاختيار بين البدائل ويقوم الحاسب بتصحيح الاختيارات وحفظ السجلات لتحليل تقدم المتعلم .

هـ - الآلات التعليمية : Teaching Machines

وهي آلات تعليمية انتشرت على نطاق واسع في مجالات التعلم والاعداد والتدريب المهني . ويرجع الفضل فيها إلى عالم النفس (سكنر) وتطبيقات نظريته حول التعلم بالتعزيز في مواقف تربوية عملية ، وساعدت على تفريد التعليم ومراعاة الفروق الفردية بين الأفراد .

وقد صممت أول آلة تعليمية في بداية عقد الخمسينات إذ تطرح الآلة على المتعلم سؤالا مكتوبا يظهر على شاشة صغيرة تسمى (الإطار) وقريب من تلك الفتحة يجد المتعلم فتحة أخرى تظهر منها ورقة بيضاء يكتب عليها الطالب اجاباته أو يسجل استجاباته .

---

(٢٦) د سيد محمد خير الله ، د . ممدوح عبد المنعم ، سيكولوجية التعلم بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣

ويمكن تحديد خصائص الآلة التعليمية بما يأتي [٢٧]:

أ - وجود تفاعل مستمر بين البرنامج والمتعلم والآلة تختلف عما في الكتاب العادي.

ب - تشبه الآلة التعليمية عمل المعلم في انها تصر على ان يفهم المتعلم كل نقطة أو كل اطار قبل ان ينتقل الى النقطة التالية أو الإطار التالي .

ج - تعرض الآلة على المتعلم مادة تعليمية لديه استعداد لتعلمها وتساعد الخطوات الصغيرة المتتابعة على إتاحة فرص النجاح للمتعلم .

د - وتشبه الآلة عمل المعلم في انها تساعد الطالب على ان يصدر الاستجابة الصحيحة لأنها تعرض البرنامج عرضا منظما .

هـ - تعزز الآلة الطالب على كل استجابة صحيحة وتستخدم التغذية الراجعة لتشكيل سلوكه بكفاءة .

مراحل تخطيط برنامج الاعداد والتدريب المهني

يلزم ان يتم تخطيط برامج الاعداد والتدريب المهني في ضوء اوضاع العاملين ومستوياتهم الدراسية والمؤهلات التي يحملونها . ومما يدعو لإحكام تخطيط هذه البرامج انها لا تؤتي ثمارها المرجوة ، إلا إذا بنيت على أساس متين من الدراسات العلمية التي تكون أساسا في تصميم كل برنامج ، فتحدد الأهداف أولا ثم تحدد وسائل تحقيق هذه الأهداف ثم التأكد من تحققها خلال عمليات التقويم والمتابعة .

وعلى ذلك تمر عملية تخطيط برامج الإعداد والتدريب المهني بالمراحل التالية :

(٢٧) د. جابر عبد الحميد جابر ، سيكولوجية التعلم ونظريات التعليم ، الكويت ، دار الكتاب الحديث ، ١٩٨٩ ، ص ص ٢٦٩ - ٢٧٠

أ- مرحلة تحديد الأهداف :

ينبغي تحديد أهداف برنامج الإعداد والتدريب المهني حسب الصفة العامة التي يتصف بها ، فقد تتركز أهداف البرنامج في تأهيل العاملين أو استكمال تأهيلهم في مجال جديد أو تعريفهم بما استجد في مجالات عملهم أو تزويدهم بالاتجاهات المطلوبة في مجال معين أو تدريبهم على خدمة المجتمع أو تأهيلهم لوظائف جديدة.

ويتم تحديد هذه الأهداف على ضوء المؤشرات التالية :

١-مستويات العاملين ومؤهلاتهم .

٢- تحليل الوظائف والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظائف المختلفة .

٣- تلمس المشكلات التي تتصل بالعمل أو الدراسة .

٤- الاطلاع على تقارير هيئات التقويم والمتابعة .

٥- الاقتراحات والتوصيات الصادرة سابقا .

ب- مرحلة التنظيم :

تأتي هذه المرحلة بعد تحديد الأهداف وانجاز الدراسات اللازمة وتتضمن هذه المرحلة :

١- النواحي الإدارية :

ويقصد بها الإجراءات التي ستتخذ لتأمين تنفيذ البرنامج مثل إدارة البرنامج والمشرفين عليه واختيار مكانه المناسب وتحديد مدته وتوقيته .

٢- النواحي الفنية :

وتتضمن اختيار المشاركين في البرنامج على أساس مؤهلاتهم وتخصصاتهم ووضع المنهج الذي يلبي احتياجاتهم ويأخذ بالاتجاهات الحديثة واختيار المدرسين والمدربين والمحاضرين وتحديد أساليب التدريس ومعيناته حسب موضوع البرنامج ومستوى العاملين والامكانات المتاحة .

تتعلق هذه النواحي بتحديد ميزانية البرنامج وأوجه توزيعها ، بالإضافة إلى أوجه الانفاق المعتادة مثل مكافآت الاشراف والإدارة ومصروفات الأنشطة المختلفة.

ج - مرحلة التقويم .

تأتي هذه المرحلة قبل واثناء وبعد تنفيذ البرنامج على ضوء الصورة التي رسمت له . ويعني التقويم عملية توجيه البرنامج بحيث لا يقتصر على إصدار الاحكام عنه. أي التعرف على مدى تحقق الأهداف ، ثم تشخيص جوانب القوة والضعف بحيث يشمل جميع جوانب البرنامج . والتقويم كعملية مستمرة هدفها الأساس تحسين العملية التعليمية وليس الحكم عليها حكما أخيرا [٢٨].

وان مجالات التقويم هي :

١- تقويم المشاركين :

وهذا يعني تقصي الآثار التي تركها البرنامج في سلوك المشاركين ومهاراتهم واتجاهاتهم ويتم ذلك بالأساليب الآتية :

- الاستفتاءات والاختبارات (التحريرية والشفوية) والتمارين العملية .
- قياس مدى اسهام المشارك ونسبة حضوره في البرنامج وفق الساعات المقررة.
- المقابلة الشخصية مع المشاركين وملاحظتهم أثناء البرنامج .
- البحوث والمقالات والمشروعات .
- قياس التغير الحاصل في سلوك واتجاهات ومهارات المشاركين قبل فترة البرنامج وأثنائها وبعدها .
- استمزاج رأي المدرسين والمدربين والمشرفين وزياراتهم للمشاركين في مواقع عملهم .

٢- تقويم البرنامج التدريبي

يتخذ تقويم البرنامج التدريبي أحد الصور الثلاث التالية :

- تقويم البرنامج ذاته من حيث المحتوى بما يخص مادته وخطته وأساليبه ومكانه ومدى توافر الامكانيات المختلفة وفترته .
- تقويم البرنامج من حيث الأثر الذي يتركه فعلا في سلوك المشاركين وأفكارهم واتجاهاتهم وميولهم ومفاهيمهم ونموهم المهني والشخصي عامة .

---

[٢٨] د . رشدي هام منصور ، كيفية تقييم وتتبع البرامج التدريبية ،القاهرة ، وزارة التربية ، ١٩٦٩ ، ص ٤٢

- تقويم البرنامج بالجمع بين الاتجاهين السابقين .

ويتم تقويم برنامج الاعداد والتدريب المهني من خلال رأي العاملين في البرنامج ورأي الهيئة التدريسية والمشرفة عليه واختيار مجموعتين متناظرتين من المشاركين مجموعة مدربة وأخرى غير مدربة للمقارنة بينهما والحكم على مدى نجاح البرنامج من خلال هذه المقارنة ، إضافة إلى تتبع عينات من المشاركين بعد انتهاء البرنامج .

د - مرحلة المتابعة :

تعتبر هذه المرحلة مكملة لمرحلة التقييم ومتداخلة معها لأنها تستهدف التأكد من تحقق الفوائد المرجوة من برنامج الاعداد والترتيب المهني ، بل تمتد إلى ابعد من ذلك حيث يتابع المشاركون في ميادين عملهم للتعرف على اثر البرنامج في شخصياتهم وفي الارتفاع بمستوى الآداء .

ويمكن ان يسهم في عمليات المتابعة المدرسون والمديرون والمشرفون .

وتتم المتابعة بواسطة طرق متعددة أهمها ما يأتي :

١-استفتاءات العاملين الذين خضعوا للبرنامج واستخبارات خاصة تعد لغرض المتابعة . .

٢-جمع ثم تحليل محتويات التقارير من هيئات المتابعة الميدانية أو تلك التقارير التي ترفع من قبل المشرفين والمدربين عن سير الأعمال .

٣-تتبع عينات من المشاركين الذين خضعوا للبرنامج في ميادين عملهم بعد انتهاء البرنامج للوقوف على مدى التحسن في أدائهم الوظيفي .

٤-المطبوعات المختلفة والنشرات والبحوث [٢٩].

٥- الزيارات الشخصية للمشاركين في مقار أعمالهم .

٦- المراسلات بين هيئات التقويم والمشاركين .

---

[٢٩] Lightbody, T.P. Needs, Problems and Trends of Training in the Arabic Member States. Beirut . Unesco. 1969. P.37

٧- عقد اجتماعات بين ادارة البرنامج والمشرفين عليه من جهة وبين المشـــاركين الذين خضعوا للبرنامج .

ويجب التأكيد ان مراحل تخطيط برنامج الاعداد والتدريب المهني لا تشكل أجزاءا مستقلة انما هي متداخلة بعضها مع بعض وتكون معـــا وحـــدة مترابطـــة متوازنة تؤثر في فعاليات الخطة وجدواها .

المصطلحات العلمية

Ability	قدرة . قابلية
Academic Motivation	الدافعية الاكاديمية
Accident	حادث
Accident Proneness	الاستهداف للحوادث
Accomodation	ملاءمة
Achievement Tests	اختبارات التحصيل (الانجاز)
Activity	نشاط . فعالية
Adaptation	تأقلم . تكيف . ملاءمة
Adaptive Behavior	السلوك التوافقي
Adjustment	توافق
Administration	إدارة
Administrative Psychology	علم النفس الاداري
Adult Education	تعليم الكبار
Affluent Society	مجتمع الوفرة
Alienation	اغتراب
Analysis	تحليل
Anxiety States	حالات القلق
Applied Psychology	علم النفس التطبيقي
Apprenticeship	التلمذة المهنية
Aptitudes Change	تغيير الاتجاهات
Aptitudes Test	اختبار الاستعدادات

Attention	انتباه
Automation	آلية الحركة
Average	متوسط . معدل
Aversion	نفور
Awareness of Time	الوعي بالزمن

Backward	تخلف
Behavior Field	المجال السلوكي
Behavior Rating	تقدير السلوك
Behavior Shaping	تشكيل السلوك
Belongingness	الانتمائية
Boss	ملاحظ . رئيس

Characteristics	خصائص . سمات
Career	مهنة . عمل
Case-Study	دراسة حالة
Check-list	قائمة
Choosing a Vocation	اختيار الوظيفة (المهنة)
Classification of Individuals	تصنيف الأفراد
Collective Behavior	السلوك الجمعي
Committee	لجنة
Common Meaning	معنى مشترك
Criterion	محك . معيار

Competency	الكفاية
Competition	منافسة
Composite Family	العائلة المركبة
Conference	مؤتمر
Conflict	صراع
Consumption	استهلاك
Continuity	استمرارية
Conversion	تحول
Cooperation	تعاون
Cooperative Training	التدريب التعاوني
Correspondence	المراسلة
Costs	تكاليف
Creativity	ابداع . ابتكار
Crisis	أزمة
Counseling	إرشاد
Culture	ثقافة
Curriculum	منهج دراسي

Deafness	الصمم
Delinqency	جنوح الأحداث
Demonstration	درس تدريبي . عرض تجريبي
Department	قسم
Decision – Making	اتخاذ القرار
Designe	تصميم

Development	تنمية . تطور
Dictionary of Occupations	قاموس المهن
Directive Guidance	التوجيه المباشر
Discussion	مناقشة
Discrimination	تمييز . تفريق
Dispute	نزاع
Distribution	توزيع
Distributed Leadership	القيادة الموزعة
Division	تقسيم . تجزئة
Dominance	سيطرة

Effectiveness	فاعلية
Efficiency	كفاءة
Employee	مستخدم
Engine	آلة . ماكنة
Environment	بيئة
Equipments	معدات
Equilibrium	توازن
Estimation	تخمين
Evaluation	تقييم . تثمين
Expectation	توقع
Experimentation	تجريب
Expert	خبير
Exteneded Family	العائلة الممتدة

Failure	فشل
Family Disorganization	التفكك الأسري
Fatigue	التعب
Feed Back	التغذية الراجعة او المرتدة
Fitness	صلاحية . لياقة
Flexibility	مرونة
Foreman	ملاحظ عمل
Formal Education	التربية النظامية
Formal Group	جماعة رسمية
Frigidity	جمود . تصلب
Frustration	احباط
Function	وظيفة . دالة

General Aptitutde	استعداد عام
General Education	التعليم العام
Globalization (Universalisim)	العولمة . الكونية
Communication	اتصال
Group Cohesion	تماسك الجماعة
Group Guidance	التوجيه الجمعي
Group Loyality	الولاء للجماعة
Group Morale	الروح المعنوية للجماعة
Group Pressure	ضغط الجماعة

Group Rigidity	صلابة الجماعة
Group Solidarity	تضامن الجاعة
Group Structure	بناء أوتركيب الجماعة
Group Therapy	العلاج الجماعي
Group Training	تدريب جماعي
Guidance Programs	برامج التوجيه

Habit	عادة
Handicapped	المعوقين
Hearing & Audition	السمع
Heat	حرارة
Huma Capital	رأس المال البشري
Human Development	التنمية البشرية
Human Engineering	الهندسة البشرية
Human Nature	الطبيعة البشرية
Human Relations	العلاقات الانسانية

Illumination	إضاءة . تنوير
Incentive	باعث . حافز
Incidental Education	التعليم العرضي
Individual Analysis	تحليل الفرد
Individual Differences	الفروق الفردية
Individual Guidance	التوجيه الفردي

Individualized Instruction	التعليم الفردي
Industrial Psychology	علم النفس الصناعي
Industrial Stability	الاستقرار الصناعي
Informal Education	التربية غير النظامية
Informal Organizations	المنظمات غير الرسمية
Information System	نظام المعلومات
Innovation	تجديد
Inputs	مدخلات
In-Service Training	التدريب أثناء الخدمة
Institution	معهد . مؤسسة
Instructional Programing	التعليم المبرمج
Integration	تكامل
Interaction	تفاعل
Interest Test	اختبار الميول
Interview	مقابلة
Isolation	انعزال

Job Analysis	تحليل العمل
Job Evaluation	تقييم العمل
Job Satisfaction	الرضا عن العمل
Job Security	الأمن الوظيفي

Labor Union	نقابة العمال
Labor Value	قيمة العمل
Leadership program	برنامج اعداد القادة
Lecture	محاضرة
Level of Aspiration	مستوى الطموح
Long-Life Education	التعليم مدى الحياة

M	
Manager	مدير
Man-Machine System	نسق الانسان - الآلة
Marketing	تسويق
Mastery	اتقان
Maturation	نضج
Meeting	اجتماع
Mental Health	الصحة النفسية
Mental Hygiene	الصحة العقلية
Mobile In-Service Training	قوافل التدريب المتنقلة
Model	نموذج
Modernization	تحديث . عصرنة
Modification	تعديل . تحوير
Motivation of Behavior	دافعية السلوك
Motor Skills	مهارات حركية

Need	حاجة
Need for prestige	الحاجة الى المكانة
Negative Adjustment	سوء التوافق
Negotiation	تفاوض
Noise	ضوضاء
Non-Directive Guidance	التوجيه غير المباشر
Non-Formal Education	التربية اللانظامية
Nuclear Family	العائلة النووية (الصغيرة)

Observation	ملاحظة
Objectivity	موضوعية
Objective Conditions	ظروف (شروط) موضوعية
Occupational Satisfaction	الرضا الوظيفي
Occupational Selection	الاختيار الوظيفي
Occupational Therapy	العلاج المهني
Operational	إجرائي
Organization	تنظيم . مؤسسة
Organizational Psychology	علم النفس التنظيمي
Orientation Training	التدريب التوجيهي
Out – Puts	مخرجات

P	
Panel	ندوة
Participation	مشاركة
Performance	أداء . إنجاز
Personal Interview	مقابلة شخصية
Personality	شخصية
Personality Test	اختبار الشخصية
Planning	تخطيط
Post Test	اختبار بعدي
Post-Industrial Society	مجتمع ما بعد الصناعي
Post School Program	برنامج ما بعد المدرسة
Positive Alienation	الاغتراب الوظيفي
Positive Attitude	اتجاه ايجابي
Pre-Service Training	الاعداد قبل الخدمة
Pre-Test	اختبار قبلي
Pressure Groups	جماعات الضغط
Probabilities	احتمالات
Problem Behavior	السلوك المشكل
Problem Solving	حل المشكلات
Process	عملية
Procedures	إجراءات
Productive Efficiency	الكفاية الانتاجية
Product Fluctuation	تذبذب الانتاج
Productivity	انتاجية
Promotion Program	برنامج الترقية

Psychologyical Climate	المناخ النفسي
Psychological Pressure	الضغط النفسي
Punishment	عقاب

Quality	نوعية
Quality program	برنامج التأهيل
Quantity	كمية
Questionnaire	استفتاء . استبانة

Rating Scales	موازين التقدير
Reaction Time	زمن الرجع
Readings and Researches	القراءات والبحوث
Recurrent Education	التعليم المتناوب
Reference Group	جماعة مرجعية . جماعة الاشارة
Refresher Program	برنامج التجديد
Rehabilitation	إعادة التأهيل
Response	استجابة
Rest Pauses	فترات الراحة
Reconstruction	إعادة بناء
Reward	مكافأة
Role Expectations	توقعات الدور
Role Playing	تمثيل أو لعب الأدوار

Safety	أمن . سلامة
Self Appraisal	تقدير الذات
Self Instruction	التعليم الذاتي
Self Regard	اعتبار الفرد لذاته
Seminar	حلقة دراسية
Sense of Place	الإحساس بالمكان
Sense of Time	الاحساس بالزمن
Sense of Belongingness	الاحساس بالانتماء
Skills Test	اختبار المهارات
Social Class	الطبقة الاجتماعية
Social Competition	المنافسة الاجتماعية
Social Distance	المسافة الاجتماعية
Social Environment	البيئة الاجتماعية
Social Reinforcement	التعزيز الاجتماعي
Social Relations	العلاقات الاجتماعية
Socialization	التنشئة الاجتماعية . التطبيع الاجتماعي
Sociogram	الرسم البياني الاجتماعي
Sociometric Analysis	تحليل العلاقات الاجتماعية
Sociometry Scale	قياس العلاقات الاجتماعية
Special Aptitude	استعداد خاص
Special Education	التربية الخاصة
Specialization	تخصص
Standard	معيار . مستوى

Standardization	تقنين
Stimulating Reward	مكافأة تشجيعية
Structure	تركيب . بناء
Sub Group	جماعة فرعية
Submission	خضوع ، طاعة
Suitable person	الشخص المناسب
Supervision	إشراف
System Analysis	تحليل النظم

Talent	موهبة
Task	مهمة
Teaching Machines	آلات تعليمية
Team Spirit	روح الفريق
Team Teaching	التعليم الفريقي
Techniques	تقنيات
Test	اختبار
Theoretical Psychology	علم النفس النظري
Timing	توقيت
Training Course	دورة تدريبية
Trait	سمة
Transfer of Training	انتقال أثر التدريب
Type	نمط

U	
Unemployment	بطالة

V	
Value System	نظام قيمي ، نسق القيم
Values	قيم
Ventilation	تهوية
Vision	أبصار
Vocational Adjustment	التوافق المهني
Vocational Development	النمو المهني
Vocational Education	التعليم المهني (الفني)
Vocational Guidance	التوجيه المهني
Vocational Interests	الميول المهنية
Vocational Maturity	النضج المهني
Vocational Psychology	علم النفس المهني
Vocational Selection	الاختيار المهني

W	
Wage	أجر
Work Accidents	حوادث العمل
Work Analysis	تحليل العمل
Work Environment	بيئة العمل
Work Hours	ساعات العمل
Work Incentives	حوافز العمل
Work Shop	ورشة تدريبية

المراجـــــع

المراجع العربية :

١- ابراهيم رجب ترفال ، الصحة النفسية والتوافق المهني ، في مجلة البحوث العربية للعلوم الاجتماعية التطبيقية - العدد الثاني ، ١٩٩٢ -١٩٩٣ .

٢- ابراهيم مهدي الشبلي ، التعليم في اليابان (ترجمة)، بغداد ، وزارة التربية ، مديرية التوثيق والدراسات ،العدد ٥٦ ، ١٩٧٣ .

٣- د. احمد حسين اللقاني ، التعليم بالمراسلة ، بيروت ، صحيفة التخطيط التربوي، عدد ٢٨ ، خاص بالتقنيات الجديدة في التربية ، ١٩٧٢

٤- د . احمد زكي صالح ، اختبار الميول المهنية ، القاهرة ، ١٩٦٥ .

٥- د . احمد محمد بوني ، القياس النفسي والتقييم التربوي ، طربلس ، دار الحكمة، د . ت .

٦- د . احمد عاشور صقر ، ادارة القوى العاملة - الأسس السلوكية وادوات البحث العلمي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣ .

٧- د . احمد عزت راجح ، علم النفس الصناعي ، الاسكندرية ، دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٠ .

٨- التقرير الختامي لمؤتمر وزراء التربية والوزراء المسئولين عن التخطيط الاقتصادي في الدول العربية ، ابو ظبي ، ١٩٧٧ .

٩- د . العجيلي سركز ود. ناجي خليل ، نظريات التعلم ، الزاوية ، مطابع الوحدة العربية ، ١٩٩٣ .

١٠- المركز العربي للبحوث التربوية لأقطار الخليج العربي ، دراسة تطوير البرامج العملية في مناهج التعليم العام بدول الخليج العربية ، الكويت ، ٩٨٤.

١١- الطيب مصطفى ، مبادئ الصحة النفسية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٤ .

١٢- اليونسكو ، مجلة مستقبل التربية ، العدد السابع ، يوليو / فبراير ١٩٧٤ .

١٣- انياس بيراهوبيري . وأتوري جلبي ، العمل والتربية – مأزق عقائدي أم امل ببديل تربوي جديد ، ترجمة انطوان خوري ، في التربية الجديدة ، اصدار مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في البلاد العربية، العدد ٢٦ – أيار/ آب ١٩٨٣.

١٤- ايفانز، ك ، م. الاتجاهات والميول في التربية ،ترجمة صبحي عبد اللطيف المعروف وآخرون ، القاهرة ، مؤسسة مختار للنشر والتوزيع . د.ت.

١٥- د. جابر عبد الحميد جابر ، سيكولوجية التعلم ونظريات التعليم . الكويت ، دار الكتاب ، ١٩٨٩ .

١٦- د. جابر عبد الحميد جابر ، د. احمد خيري كاظم ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٦ .

١٧- جامعة الدول العربية ، الأمانة العامة ، التدريب على الرعاية الاجتماعية أثناء الخدمة ، القاهرة ، دار الهنا ، ١٩٦٥ .

١٨- جمعية تعليم الكبار الأمريكية ، التدريب في مجال العلاقات الانسانية ، ترجمة عبد الحميد شوقي ، القاهرة ، دار العلم ، ١٩٦٣ .

١٩-جمعية تعليم الكبار الأمريكية ، تنظيم الحلقات الدراسية ، ترجمة رشدي فام منصور ، القاهرة ، دار العلم ، ١٩٦٣ .

٢٠- حسن ابراهيم عبد العال ، نحو نظرية اسلامية للتربية ، في مجلة " التربية المعاصرة " العدد ١٧ ، السنة ١٠ ، يوليو ١٩٩٣ ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية .

٢١- د. حسين حمدي الطوبجي ، وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم ، الكويت ، دار العلم ، ط ٢ ، ١٩٨٠ .

٢٢- حكمت البزاز ، التربية والعمل . بغداد ، منشورات وزارة الثقافة والاعلام، سلسلة دراسات (٣٧٢) . دار الحرية للطباعة ، ١٩٨٤ .

٢٣- دوجلاس فراير ، سيكولوجية المهن الحرة ، في كتاب " ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية " المجلد الثاني ، تأليف ج. ب . جيلفورد وآخرون . ترجمة د. يوسف مراد وآخرون ، القاهرة ، دار المعارف بمصر ، ط ٣ ، ١٩٦٩ .

٢٤- د. رشدي فام منصور ، كيفية تقييم وتتبع البرامج التدريبية ، القاهرة ، وزارة التربية ، ١٩٦٩ .

٢٥- د. رمضان محمد القذافي ، سيكولوجية الاعاقة ، طرابلس ، الجامعة المفتوحة ، ١٩٩٣ .

٢٦- د. رمضان محمد القذافي ، نظريات التعلم والتعليم ، طرابلس ، منشورات الجامعة المفتوحة ، ط٣ ، ١٩٩٠ .

٢٧-د . سعد جلال ، أسس علم النفس الجنائي ، الاسكندرية ، دار المطبوعات الجديدة ، ١٩٦٦ .

٢٨- د. سعد جلال ، التوجيه النفسي والتربوي والمهني ، مع مقدمة عن التربية للاستثمار ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ط ٢ ، ١٩٩٢ .

٢٩- د . سيد محمد خير الله ، د. ممدوح عبد المنعم ، سيكولوجية التعلم بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣ .

٣٠- د. صالح بن حمد العساف ، المدخل الى البحث في العلوم السلوكية ، الرياض ، مكتبة العبيكان ، ١٩٩٥ .

٣١-صبري توفيق ، دور القوى العاملة في تنمية افريقيا ، القاهرة ، مطابع مؤسسة الأهرام . د . ت .

٣٢-صلاح الدين حسن زناتي ، تحسين تدريس وحدة كهربية بالصف السادس الابتدائي باسلوب مطور للتجريب وتقويم شامل ومستمر للوحدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مقدمة الى كلية التربية في جامعة طنطا ، ١٩٨٠ .

٣٣-عادل مهران ، تقويم اكتساب الطلاب للمهارات التي يستهدفها منهج الدراسات العملية بمدارس التعليم العام في الكويت ، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى جامعة الأزهر ، القاهرة ، ١٩٧٣ .

٣٤-د . عباس محمود عوض ، دراسات في علم النفس الصناعي والمهني ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٨ .
٣٥-د . عباس محمود عوض ، سيكولوجية الحوادث ،الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٥ .
٣٦-د . عباس محمود عوض ، علم النفس العام ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ .
٣٧-عبد الرحمن بن خلدون ، مقدمة ابن خلدون ، تحقيق علي عبد الواحد وافي، الجزء الثالث ، القاهرة ، لجنة البيان العربي ، ١٩٥٧ .
٣٨-عبد الرحمن عبد الباقي عمر ، مبادئ علم النفس الاداري ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، ١٩٧٢ .
٣٩- د. عبد الرحمن محمد العيسوي ، دراسات في علم النفس المهني والصناعي ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٧ .
٤٠- د . عبد الرحمن محمد العيسوي ، علم النفس والانتاج ، الاسكندرية ،الدار الجامعية للطبع ، د . ت .
٤١- د. عبد الله الأمين النعمي، المناهج وطرق التعليم عند القابسي وابن خلدون، طرابلس ، ١٩٨٠ .
٤٢- د . عبد المنعم الحفني ، الموسوعة النفسية ، علم النفس في حياتنا اليومية ، القاهرة ، مطبعة مدبولي ، ١٩٩٥ .
٤٣- د . عبد المنعم الحفني ، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، القاهرة ، مكتبة مدبولي ، ط ٤ ، ١٩٩٤ .
٤٤- د . عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٥ .
٤٥- د . عبد الفتاح محمد دويدار ، مناهج البحث في علم النفس ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ .
٤٦- عبد الوهاب شميطلي ،ايلي خوري ،العمل اليدوي في لبنان ، بيروت ، مكتب

اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية ، سلسلة (٤) ،١٩٨٠ .
٤٧- د . عزت عبد العظيم الطويل ، معالم علم النفس المعاصر ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ط ٢ ، ١٩٩٦ .
٤٨- د . عثمان لبيب فراج ،التعليم المبرمج وتكنولوجيا التعليم ، بيروت صحيفة التخطيط التربوي ، عدد خاص بالتقنيات التربوية الجديدة ، ١٩٧٢ .
٤٩- د . عطوف محمود ياسين ، علم النفس العيادي ، بيروت ، دار العلم للملايين، ١٩٨٦ .
٥٠- د . علي الحوات ، نقل التكنولوجيا والمجتمع ، دراسة في البلاد النامية ، طرابلس، جامعة الفاتح ، كلية التربية ، ١٩٨١ .
٥١- د. على كمال ، العلاج النفسي قديما وحديثا ، بيروت ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، د . ت .
٥٢- د . علي عبد الحليم محجوب ، أجهزة التدريب وصوره التنظيمية في مجالات تنمية المجتمع ، القاهرة ، سرس الليان ، ١٩٦٤ .
٥٣- د . عمار الطيب كشرود ، علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث ، الجزء الأول، بنغازي ، منشورات جامعة قاريونس ، ١٩٩٥ .
٥٤- د . عمر محمد التومي الشيباني ، علم النفس الإداري ، طرابلس ، الدار العربية للكتاب ، ١٩٨٨ .
٥٥- د . عمر محمد التومي الشيباني ، من أسس التوجيه المهني ، مقدمة في علم النفس المهني ، طرابلس ، منشورات الجامعة المفتوحة ، ١٩٩١ .
٥٦- د . فرج عبد القادر طه ،علم النفس الصناعي والتنظيمي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ط ٥ ، ١٩٨٦ .
٥٧- د . فرج عبد القادر طه ، علم النفس وقضايا العصر ، بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٦ .
٥٨- د . فوزي طه ابراهيم ، د . رجب احمد الكلزة ، المناهج المعاصرة ، الاسكندرية، دار المعارف ، ١٩٩٦ .

٥٩- د . فوزي عريان تادرس ، الدراسات العملية ، صعوباتها ، مقترحات لتحسينها في المرحلة الثانوية العامة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٣ .
٦٠- د. فؤاد مرسي ، الرأسمالية تجدد نفسها ، الكويت ، سلسلة عالم المعرفة ، (٤٧) ١٩٩٠ .
٦١- د . كاميليا ابراهيم عبد الفتاح ، سيكولوجية المرأة العاملة ،القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٤ .
٦٢ - كومبز . ف . أزمة التعليم في عالمنا المعاصر ، ترجمة د . احمد خيري كاظم . ود. جابر عبد الحميد جابر ، القاهرة ، دار النهضة المصرية ،١٩٧١.
٦٣- كينيث هاملتون ، أسس التأهيل المهني ، ترجمة عبد الحميد مرسي ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٢ .
٦٤- د . لويس كامل مليكة ، قراءات في علم النفس الاجتماعي في البلاد العربية ، القاهرة ، الدار القومية ، ١٩٧٠ .
٦٥- د . لويس كامل مليكة ، د . ابراهيم ابو لغد ، أثر التدريب في تغيير الاتجاهات ، دراسة تجريبية ، سرس الليان ، دار المعارف ، ١٩٥٩ .
٦٦- محسن مخاصرة ، توظيف العاملين في الشركات الأردنية ، دراسة استكشافية وتحليلية ، مجلة دراسات ، العلوم الانسانية ، عمان ، الجامعة الأردنية ، المجلد العشرون ، كانون الثاني ، ١٩٩٣ .
٦٧- د . محمد جواد رضا ، العرب في القرن الحادي والعشرون ، تربية ماضوية وتحديات غير قابلة للتنبؤ . في مجلة " المستقبل العربي " العدد (٤) . بيروت ، اصدار مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٨ .
٦٨- محمد خيري حربي ، أنور قريطم ، الأسس العامة للتدريب ، القاهرة ، دار المعرفة ، ١٩٦٦ .
٦٩- د . محمد شحاته ربيع ، تطبيقات في علم النفس ، الاسكندرية ، دار المعرفة

الجامعية ، ١٩٨٨ .
٧٠- محمد صفوت عبد العظيم يوسف ندا ، اتجاهات طلاب معاهد المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الفاتح ، ١٩٨٨ .
٧١- د . محمد عبد الظاهر الطيب وآخرون ، مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٧ .
٧٢- د . محمد عثمان نجاتي ، علم النفس الصناعي ، الجزء الأول . ط ٢ ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ .
٧٣- محمد مصطفى زيدان ، السلوك الاجتماعي للفرد وأصول الإرشاد النفسي، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، ١٩٦٥ .
٧٤- د . محمد نبيل نوفل ، التعليم والتنمية الاقتصادية ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٩٦ .
٧٥- د . محمد نبيل نوفل . رؤى المستقبل ، المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين ، تونس ، المجلة العربية للتربية ، المجلد السابع عشر، العدد الأول، ١٩٩٧.
٧٦- د . محمود السيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي ، بحوث عربية وعالمية، القاهرة ، دار النهضة العربية ١٩٨٥ .
٧٧- د . مجدي احمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ .
٧٨- د . مجدي احمد محمد عبد الله ، علم النفس المرضي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩٦ .
٧٩- د . مروان راسم كمال ، د. محمد نبيل نوفل ، التعليم في عصر الكمبيوتر، تونس، المجلة العربية اللتربية ، المجلد الحادي عشر، العدد الأول ،١٩٩١ .
٨٠- ملاك جرجيس ، سيكولوجية الإدارة والانتاج ، تونس ، الدار العربية للكتاب، ١٩٨٣.

٨١- د . مصطفى فهمي ، الصحة النفسية في الأسرة والمدرسة والمجتمع ، القاهرة ، دار الثقافة ، ١٩٦٣ .
٨٢- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ، تقرير واتجاهات عامة بشأن حلقة التدارس الاقليمية لمديري واختصاصي معاهد التدريب الوطنية في التعليم، العراق ، بغداد ، تشرين الثاني ، ١٩٧٩ .
٨٣- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ، التفاعل بين التربية والعمل المنتج ، المؤتمر الدولي للتربية ، الدورة الثامنة والثلاثون ، ١٠-١١ نوفمبر / تشرين الثاني ، جنيف ، ١٩٨١ .
٨٤- موريس ، س . فينكس ، علم النفس المهني ، اعداد العامل لعمله ، في كتاب " ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية " المجلد الثاني ، تأليف ج . ب . جيلفورد وآخرون ، ترجمة د . يوسف مراد وآخرون ، القاهرة ، دار المعارف بمصر ، ط٣ . ١٩٦٩ .
٨٥- يعقوب فهد العيد ، التنمية التكنولوجية ، مفهومها ومتطلباتها ، القاهرة ، الكويت ، لندن ، الدار القومية للنشر والتوزيع ، ١٩٨٩ .
٨٦- وزارة التربية ، المديرية العامة للتخطيط التربوي ، اعادة تنظيم التعليم الثانوي وربطه بالعمل والانتاج إعداد بديع محمود مبارك القاسم ، بغداد ، ١٩٨٤ .
٨٧- وزارة التربية والتعليم في الأردن ، مجلة رسالة المعلم ، التربية والعمل ، العدد الثاني ، المجلد ٢٤ ، حزيران ١٩٨٠ .
٨٨- ويلبور شرام ، أحدث الوسائل التربوية في الولايات المتحدة ، بحث في أساليب وتقنيات جديدة في التربية ١٩٧٠ .

المراجع الأجنبية :

89-Brimer . M.A. and Puali . I. Wastage in Education . A world Problem. Unesco. I.B.E.1971.

90-Carter . M.P. Home, School and Work. Oxford Peragmon. 1962.

91-Douglas. W. Seymour; Skills Analysis Training Handbook for Managers, Supervisors. London , Sir Issac Pitman and Sons. 1968.

92-Edgar Four and Others; Learning to Be. The World of Education, Today and Tommorow , Paris. Unesco. 1972.

93-Eskaroas Philip. And Backmann. B.; Introducing Science Technology in Eyptian Education. A Comparative Study with G.D.R. Cairo . 1980.

94-Hacon. R.J.; Management Training; Aims and Methods. London. The English Universities Press. 1961.

95-Hanel . John. F; An experimental Study of the Effects of an Alternative , Kentucky, Center for career and Vocational Teacher Education. August. 1975.

96-Harbison. F.H., Human Resources as the Wealth of Nations. N.Y. Oxford University Press. 1973.

97-Harold Houghton and Peter Tregear; Community Schools in Developing Countries. Unesco. Institute For Education. Hamburg, 1969 .

98-Harrel. T.W.; Industrial Psychology. New Delhi. Oxford Publishing Co.,1972.

99-Harry N. Rivlin; Encyclopedia of Modern Education , New York. The Philosophical Library. 1973.

100-Helin . C. L. and Smith Patricia; Sex Differences in Job Statisfaction, 1964.

101-Henry Cassires; Television Teaching Today, Paris, Unesco, 1960.

102-Ili, Ginsberg and Others; Occupational Choice. An Approach to a General Theory. N.Y. Columbia University Press. 1951.

103-International Conference in Education. 38 th Session, Geneva 10-19 November, 1981. Final Report. (Recommendation No. 73. Concerning the Interaction Between Education and Productive work).
104-International Encyclopedia of the Social Sciences . Vol.1 New York. The Macmillan Co. and the Free Press, 1968.
105-Jamieson. I. And Light Foot; Schools and Industry. London. Methuen Educational , 1982.
106-Light body. T.P.; Needs, Problems and Trends of Training in the Arabic Member States, Beirut< Unesco. 1969.
107-Madani Abdul Kader; Industrial Vocational Education in Saudi Arabia. Problems and Prospects. University of Arizona, 1976.
108-Maizels, J., Adolescents Needs and the Transition From School to Work. London, Atholone Press , 1970 .
109-Meyer . E. Adcolph; Edcuational History of the western World. New York. McGrow Hill Book. 1985.
110-Per. Dalin; and val. D.Rust; Towards Schooling for the Twenty First Century. London, Cassel, 1996.
111-Renne. F. Fords; Teaching by Correspondence. London. Paris , Longmans. Green and Co. 1967.
112-Takasoni Sakawoto; Broadcasting Education and Approach to Educational Technology. Warsaw. Unesco. 1988.
113-Taylor . G., How to Avoid the Future: London, New English Library, 1977.
114-Unesco. Teachnology Education as Part of General Education A study Based on Survey Conducted in (37) Countries 1983.
115-United Nations. Handbook of Training in the Public Services, New York, 1966.
116-West . M. and Newton. P.; The Transition From School to Work , New York. Necholos Publishing , 1983.
117-William Hagh Mason; Attitudes of Indiana High Principals and Counselors Towards Industrial Arts. University of Missouri Columbia, 1970.
118-Wilks . H. C.; Ascheme of Field Work Throughout School,

Geography , Vol, 61. No. 191. January. 1956.
119-Zastro, Charles, Introduction to Social Welfare, Institutions. U.s. Dorsey, 1968.